الاستثمـار في
رأس المـال الفكري

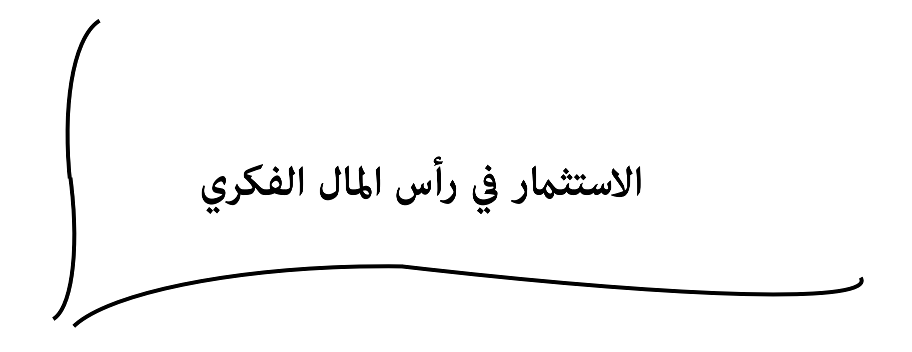
تأليـف المدرس المساعد

علـي مزاحـم حبيـب السامـرائي

باحث في علم الاقتصاد والإدارة

كلية الكتاب الجامعة/ قسم ادارة الاعمال





الاستثمار في رأس المال الفكري

جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة
الطبعـة الأولـى

1440هـ - 2019م

لا يجوز نشر أي جـزء مـن هـذا الكتـاب، أو تخزين مادته بطريقة الاسترجاع أو نقله على أي وجـه أو بـأي طريقـة إلكترونيـة كانـت أو ميكانيكية أو بالتصوير أو بالتسجيل أو بخلاف ذلك إلا بموافقة الناشـر علـى هـذا الكتـاب مقدماً.

All right reserved no part of this book may be reproduced of transmitted in any means electronic or mechanical including system without the prior permission in writing of the publisher.



شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع
المملكة الأردنية الهاشمية
عمان – مقابل البوابة الرئيسية للجامعة الأردنية
تلفاكس : 0096265330508
جـــوال : 00962795699711
E-mail: academpub@yahoo.com

رقم الإيداع لدى المكتبة الوطنية
(2018/4/1987)
رقم التصنيف:332.604
المؤلف ومن في حكمه:
علي مزاحم السامرائي
الناشر
شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع
عمان – الأردن
عنوان الكتاب:
الاستثمار في رأس المال الفكري
الواصفات:
/ الاستثمار/ / الفكر الاقتصادي/

- يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى .

- يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونيـة عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع .

ISBN : 978-9957-637-73-6

الاستثمار في رأس المال الفكري

تأليـف المدرس المساعد

علـي مزاحـم حبيـب السامـرائي

باحث في علم الاقتصاد والإدارة

كلية الكتاب الجامعة/ قسم ادارة الاعمال



شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع



مقدمة

تمثل الاستثمارات الأجنبية لاسيما الخاصة منها الأساس الذي تبني عليه الـدول أملهـا في النهوض بعمليات التنميـة الاقتصـادية، فقـد لجـأت الـدول الناميـة في ظـروف مختلفـة إلى الاستثمار الأجنبي الخـاص، لتـوفر رأس المـال الـلازم لإنشـاء صـناعات متطـورة، في مجـالات عديدة، وبصفة خاصة في مجال الصناعات الثقيلة و الصناعات الاستخراجية التي تزيـد مـن حجم الصادرات الوطنيـة، إلى جانـب الصـناعات المنتجـة للسـلع الاسـتهلاكية و الرأسـمالية للوفاء باحتياجات السوق المحلية و تلتزم المشروعات الأجنبية في كثير مـن الأحـوال بتقـديم المعرفة العلمية و التدريب الفني و الإداري للعاملين المحليين دون مقابل. ويقرر البعض إن الدولة المضيفة للاستثمار الأجنبي الخاص تستفيد منه فائدة مزدوجة، فهو يقدم رأس المـال اللازم لخلق اقتصاد صناعي متطور، كما يوفرلها في نفس الوقت الخبرة والتدريب لمواطنيهـا دون مقابل.

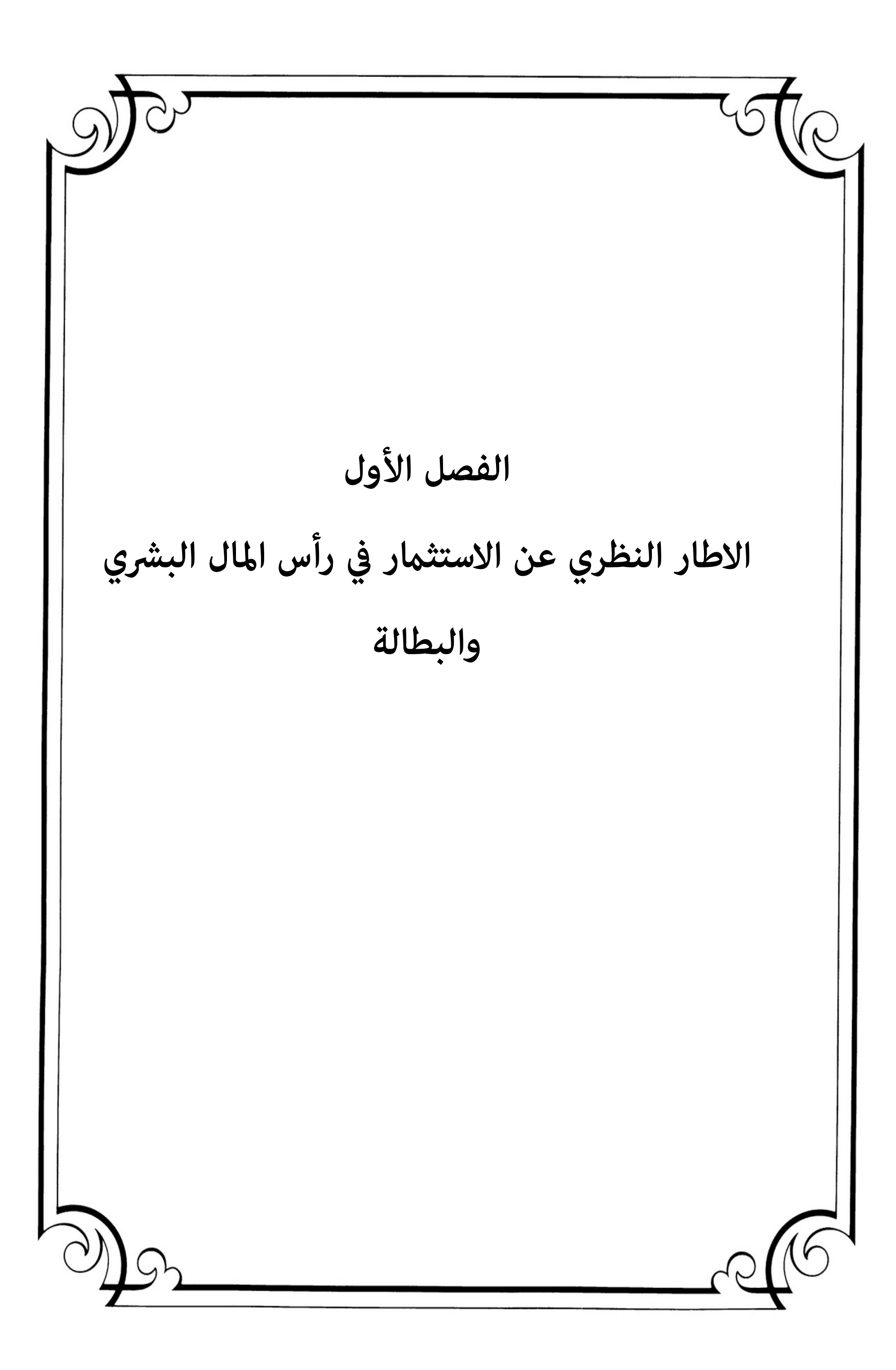
يعد العنصر البشري أهم العناصر الاستراتيجية في التنمية الاقتصـادية والاجتماعيـة لأي مجتمعٍ لذا أولـت الكثـير مـن دول العـالم اهتمامـا اسـتثنائيا للأسـتثمار في العـنصر الـبشري معتمدةً اساسا على التعليم الذي يزيد من مخزون هذا الاستثمار، لكي تجعـل مـن خريجـي جامعاتها ومعاهدها أكثر قدرةً للتكيف مع المتطلبات والتطورات الجديدة في سـوق العمـل لا سيما وأنَّ العلاقة بين الموارد البشرية والتنمية المستدامة، لا تقتصر على حجم هذه الموارد فحسب، وإنّما تتوقف على نوعيتها من حيـث قـدراتها التعليميـة وكفائتهـا المهنيـة لمواكبـة التطور العلمي والتكنولوجي.

وانطلاقا من ذلك فـان تركيزنـا في هـذا البحـث يتمحـور عـلى كيفيـة بنـاء وتكوين رأس المال البشري في جانبه الفكـري ولـذلك تركـز العنـوان عـلى ذلـك الجانب والاستثمار في العنصر الـبشري لـه أوجـه مختلفـة اهمهـا الاسـتثمار في

اقتصاديات التعليم وأهميته في البلاد العربية التي تعاني من مشكلة عدم التـوازن بـين رأس المـال المـادي ورأس المـال الـبشري، الـذي يشـكل أحـد أهـم أسـباب إعاقـةٍ عمليـة التنميـة الاقتصادية وانخفاض معدلات الانتاج والانتاجية وتخلفهـا، إذ إنَّ عـدم تـوفر هـذه الكـوادر المؤهلة لاستيعاب عملية التطور التقني والفني فيها سوف يحدث اختلال هيكلي للعمالة.

وإذا كانت هذه قاعدة عامة، يمكن تعميمها اليوم على دول كثـيرة، فأنهـا قـد تختلـف بالنسبة للعراق الذي تميز تاريخه السياسي والاقتصادي والاجتماعي المعاصر على مـدى أكـثر مـن ربـع قـرن مضى بظـروف اسـتثنائية لم تشـهد الاسـتقرار، وفي ضـوء هـذا الواقـع عـانى الخريجون في العراق من تراكم النتائج السيئة للسياسات الحكومية، فعـلى مـدى السـنوات الماضية كـان الخريجـون منشـغلين في المشـاكل الـذي يعيشـه البلـد في الـداخل بعيـدا عـن الاهتمام بمؤهلاتهم العلمية، ونتيجة لهذه الظروف كانت البطالة بانتظـارهم بعـد أن عجـز سوق العمل عن استيعابهم، فباتوا جـزءا مهـما مـن مكونـات جـيش العـاطلين، الـذي ينـوء بعبء حملهُ الاقتصاد العراقي المثقل اصلا بمشاكله وازماته المعروفة.

وحيث ان اغلب بل معظـم المصـادر احتـوت عـلى كتابـات تخـص رأس المـال الـبشري كاصطلاحٍ ألا ان هذا البحث عبر فصوله يشير ضمناً الى الجانب الفكـري في العـنصر الـبشري كونه المستهدف من الاستثمار بواسطة التعليم.



الفصل الأول

الاطار النظري عن الاستثمار في رأس المال البشري والبطالة

الفصل الاول

الاطار النظري عن الاستثمار في رأس المال البشري والبطالة

تمهيد:

يعد رأس المال البشري (Human Capital) العملية الضرورية لتحريك القدرات والكفاءات البشرية وتنميتها بجوانبها العلمية والسلوكية، بما يؤدي الى رفد الانسان بمصادر ومهارات تزيد من طاقته على العمل والانتاج، وتعد تنمية رأس المال البشري من القضايا الاستراتيجية الملحة،لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون التعليم، حيث يتزايد بالاستثمار بطرائق واساليب مختلفة كالتعليم والتدريب والبحث العلمي الذي يسهم في تراكم رأس المال البشري.

وتشير النظريات الاقتصادية الى أنَّ التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الاجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليما، من هنا فان تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني .

لذا سنلقي الضوء في هذا الفصل على الأطر النظرية لمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري وتطورة، مع إبراز أهمية التعليم على العنصر البشري، ومن ثم الاهمية والابعاد الاقتصادية لمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، وتوضيح النظريات الاقتصادية المتعلقة بالاستثمار البشري، وألقاء الضوء على هذه الجوانب وقد تم تقسيم هذا الفصل على أربعة مباحث هي:

المبحث الاول: مفاهيم عامة عن الاستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الثاني:أوجه الاستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الثالث:نظريات الاستثمار البشري والتعليم .

المبحث الرابع: الإنفاق والتكلفة وقياس عائد الاستثمار البشري.

المبحث الخامس:مفاهيم عامة عن البطالة.

المبحث الاول

مفاهيم عامة عنالاستثمار في رأس المال البشري

أولاً: مفهوم وتطوررأس المال البشري:

منذ بداية القرن العشرين عد الاقتصادي المعروف (Alfredmarchal)البشر كرأس مال مهم ينبغي استثماره للإفادة من قابليته وطاقاته البناءة ومهاراته المتنوعة، ومعارفه في الاكتشاف والتحليل والابداع، حاله حال رأس المال المادي.(العنزيوصالح، 237،2009)، وكان الاعتقاد السائد حتى وقت ليس ببعيد أنَّ الثروات تتكون من الاصول الملموسة مثل الاراضي والمباني او المعدات فقط،(كورتل وآخرون، 217،2011)وتبين أنَّالعنصر البشري أو الانسان هو العنصر الاساسي في العملية الاقتصادية لكونه العنصر المنتج والمستهلك، ولأنه يجمع هاتين الوظيفتين فهو العنصر المؤثر اولا في عملية التنمية. فعملية التنمية تحتاج الى زيادة في الانتاج وتبديل في بنية هذا الانتاج وهو القادر وحده اي الانسان على هذه الزيادة والتبديل.(عمر، 2008، 3)

ولقد تطور مفهوم راس المال البشري عبر الزمن، ومر بمراحل عديدة حتى تبلور واستقل في اوائل الستينات من القرن العشرين كفرع جديد يدمج بين التربية والتعليم، ورأس المال البشري هو مفهوم اقتصادي وضع من قبل"ثيودرشولتزTheodre Shultz" ومن ثم ضبط من قبل "جاري بيكر Gary Becker "، (كورتل وآخرون، 2011، 217) وتعود البداية لدراسة هذا المفهوم إلى النظريات المقدمة من قبل الاقتصاديين " شولتز "عام 1961،ونظرية "بيكر" عام 1964، (Woodhall، 1987، 221-223)مما جعل"شولتز" يطلق عليه برأس المال البشري المجتمعي، و الذي مثله على أنه اجمالي الطاقات البشرية، التي يمكن

استخدامها للحصول على مجموع الموارد الاقتصادية.(العنزي و صالح، 2009،237) وفي سياق اقتصاد المعرفة، أصبح رأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي الذي يملكه المجتمع والأفراد، لأن الثروة لم تعد تعبر عن موجودات كالأرض والمواد الخام بل القدرات المعرفية الموجودة في عقول البشر(حمود،2011، 17).

ثانيا:مفهوم الاستثمار فيرأس المال البشري:

يعد "ثيودور شولتز[1] Theodre Shultz" كما ذكرناه أنّه من أكبر دعاة نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، إذ ينظر إلى الإنسان باعتباره أهم عنصر للنمو الاقتصادي، بل يراه أساس هذه التنمية، وأنَّ ما يخصص للإنفاق على البشر في مجالات التعليم والحياة المعيشية يعتبر استثمارا ذا عائد في المدى البعيد، يفوق عائدات رأس المال المادي.

وقد دلل "شولتز" على ما ذهبإليه بأن المستوى التعليمي أو التدريب للفرد هو المسؤول عن زيادة الناتج الإجمالي للاقتصاد من ناحية والدخل الفردي من ناحية أخرى، كما أن التعليم يعتبر وسيلة أساسية للحراك الاجتماعي والاقتصادي والطبقي للافراد. ويرجع مفهوم التربية باعتباره شكلا من اشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، وبخاصة ما أكده آدم سميثوإلفرد مارشال وجون ستيوارت ميل.(حجي، 2002، 41).

(1) ثيودرشولتز: هو اقتصادي امريكي ولد عام 1902 فاز بجائزة نوبل في الاقتصاد عام 1979، لعمله في اقتصاديات التنمية، مع التكيز على الاستثمار البشري في مجال الزراعة، وتوفي عام 1998.

وتعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بهذا الموضوع، نظرا لتعدد أبعاده الاقتصادية وغير الاقتصادية واختلاف وجهة النظر فيها.

- فقد عرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدةبأنه "عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، او يمكنهم أن يساهموا فيها. (يسرى وفاطمة، 2011، 742)

- وعرف برنامج الامم المتحدة الانمائي رأس المال البشري بأنه" كل ما يزيد عن انتاجية العمال الموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة". (يسرى وفاطمة، 2011، 742)

- وعرفه "فردريك هاربسون"-مستشار منظمة العمل الدولية واليونسكو لشئون القوى العاملة والتخطيط التربوي عام 1964م – بأنه "زيادة المعارف والمهارات والقدرات لدى جميع الناس في المجتمع. ويمكن وصفها من الناحية الاقتصادية بأنها تركيم رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي. (الجمل، 2007،193)

- وعرف ايضاً بأنه لا يقتصرعلى المعدات والألات والمكائن التي تستعمل لزيادة الطاقة الانتاجية من أجل النمو الاقتصادي، لان ذلك تعبير ضيق الحدود. (Kuzentso،1955، pp20-21) بل أنّه "الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الانسان على نحو يمكن زيادة انتاجيته". (وهيبة وستي، الحميد،2011، 7)

- أما "جاري بيكر" [1] فعرف الاستثمار في العنصر البشري بأنه "الجهود التي تؤثر في مستقبل الدخل الحقيقي من خلال تعبئة الموارد في الافراد" وقد توصل بيكر لهذا التعريف بعد أن عقد مقارنة نظرية بين الطرق التي يتم عن طريقها تراكم رأس المال في الإنسان وهي التدريب الوظيفي والتعليم المدرسي والأبحاث وأوجه المعرفة الأخرى.(Becker،1962 ،9)

اي ان الاستثمار في رأس المال البشري له الدور المهم في تنمية المهارات التي تنعكس على قدرات العمل التي تعمل على زيادة الانتاج، اي ان الطلب على الايدي العاملة يكون على اصحاب المهارة العالية.

وبناء على ما سبق نستطيع أن نقول بأن مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري في النظم الوضعية يشتمل على اربعة عناصر رئيسية :(الجمل، 2007، 195)

1- إلانفاق الاستثماري الذي ينفذ في العنصر البشري والذي يخصص لتنمية المهارات الانتاجية للأفراد

2- إلانفاق المخصص لتنمية القدرات والمهارات الانتاجية للأفراد يتحدد وفقا لهدف زيادة الدخل الحقيقي للمجتمع حاليا ومستقبلا أو يهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية معا.

3- يتحقق هدف الاستثمار البشري من خلال الإنفاق على المجالات الاستثمارية المتعددة (التعليم، التدريب ...الخ)

(1) جاري بيكر:هو عالم اقتصادي ولد في الولايات المتحدة الامريكية عام 1930، بدء اهتمامه بالرياضيات، وكتب كتابا عن رأس المال البشري، وحائز على جائزة نوبل، توفي عام 2014.

4- يترتب على الإنفاق الاستثماري على العنصر البشري عدة آثار بعضها اقتصاديه وبعضها غير اقتصاديه.

اي أنَ عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، تحتاج الى انفاق موجه ومنظم لتطوير عمليات التنمية الاقتصادية من خلال التعليم والتدريب.

ثالثا: الأهمية الاقتصاديةللاستثمار في رأس المال البشري:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الانتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون التعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري. وتشير نظريات النمو الاقتصادي الى أنَّ التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الاجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليما، من هنا فإنَّ تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدرا من مصادر النمو المستدام(المصبح، 2003، 6).وأنَّ اعتبار الانسان كعامل حاسم في التنمية الاقتصادية مبني على اسس عدة أهمها:(عمر، 2008، 6)

1- الانسان قادر على أن ينتج أكثر مما يستهلك، أو بمعنى آخرقادر على انتاج الفائض الاقتصادي اللازم للتنمية.
2- الانسان غير المؤهل او غير المنتج عبء في وجه التنمية الاقتصادية لكونه مستهلكاً للموارد الاقتصادية المتوفرة.
3- الانسان وحده هو القادر على تنظيم استغلال الموارد الطبيعية وبالتالي قادر على تسخيرها في خدمة التنمية.

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الامم باعتبار أن هـذه الموارد على رأس المكونـات الرأسـمالية والاصـول المـؤثرة في الوضـع الاقتصـادي والاجتماعـي للدول. حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم.

وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل على أهمية تنمية الموارد البشريـة في تحقيـق النمو لاقتصادي، حيث ذكر "آدم سميث، في كتابه الشـهير "ثـروة الامـم" أن كافـة القـدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المـال الثابـت. وفي الواقعأن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية. ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءا هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمـع الـذي ينتمـي إليه.

كما أكد" الفريد مارشـالA. Marshall" عـلى أهميـة الاسـتثمار في رأس المـال الـبشري باعتباره استثمارا وطنيا وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يسـتثمر في الانسان. إذ عن طريق الانسـان تتقـدم الامـم، والاقتصـاد ذاتـه ذو قيمـة محـدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القـوى البشريـة التـي تحـول الـثروات مـن مجـرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.(الفيصل، 2008، 4)

وأكد أيضا "(فردريك هاربسونF.HARBISON) في كتابه الموارد البشريـة في ثروة الامم: إن الموارد البشرية وليس رأس المال ولا الدخل ولا الموارد الماديـة هي التي تشكل القاعدة الاساس لرفاهية وغنى الشعوب، إذ إن الموارد البشرية هي وسائل ايجابية من شأنها تجميع الاموال واستغلال الموارد الطبيعية وأنشـاء هيئات سياسية واقتصادية واجتماعية لـدفع عجلـة التنميـة الى الامـام.(الحلـو،

2008، 9) وفي دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي قسم العالمان "هاربسون HARBISON"، و"مايرز MAYERS " بلاد العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثرا بدرجة التعليم هي:(الرحامنه، 2008، 24-25)

1- **البلاد المتخلفة:**وتعاني من ضعف الوعي بالتعليم والتدريب ومحدودية إمكانات المدارس وانتشار ظاهرة التسرب وارتفاع الفاقد في التعليم وانخفاض المعدلات في المدارس(5%) من الفئة العمرية(6-12) سنة في المرحلة الابتدائية،(3%) من الفئة العمرية (12-18) سنة في المرحلة الثانوية، وأغلب هذه الفئة لا يوجد بها جامعات والقليل منها به معاهد عليا.

2- **البلاد النامية جزئيا**: وهي البلاد التي بدأت في طريق التقدم وقطعت فيه شوطا محددا، ويتميز التعليم والتدريب فيها بالتطوير السريع من حيث الكم على حساب النوعية، وتعاني هذه الفئة من البلاد من ارتفاع نسبة التسرب والفاقد من التعليم خاصة التعليم الابتدائي رغم عنايتها به، وانخفاض نسبة المقيدين بالمرحلة الثانوية ونقص أعداد المدرسين، كما أنه يوجد بها جامعات الا أن اهتمامها موجه الى التعليم النظري.

3- **البلاد شبه المتقدمة :** وهي البلاد التي قطعت شوطا متوسطا في طريق التقدم ويتميز التعليم فيها بأنه الزامي لمدة 6 سنوات وترتفع المعدلات بها لتصل الى نحو (80 %)، ومشكلات التسرب والفاقد من التعليم أقل حدة من الفئتين السابقتين، والتعليم الثانوي متنوع ويميل الى الاتجاه الاكاديمي بهدف الإعداد للتعليم الجامعي الذي يتميز في

هـذه الـبلاد بالارتفـاع الا أنَّ الجامعـات تعـاني مـن ازدحـام الطـلاب وضـعف الامكانات المادية ونقص أعداد هيئات التدريس.

4- **البلاد المتقدمة:** وهي البلاد التي قطعت شوطا طـويلا في طريـق التقـدم وحققـت مستوى اقتصادي متطور خاصة في مجال الصناعة وتزدهر بها حركة الاكتشـافات العلمية ولديها رصيد من الكفاءات البشريـة والقـوى العاملـة المؤهلـة والمدربـة، ويتميز التعليم فيها بارتفاع معـدلات القيـد في جميـع مراحلـه وارتفـاع مسـتوى التعليم الجامعي والاهتمام بالكليات العلمية بدرجة تفوق الكليات النظرية مـع الاهتمام بالبحث العلمي والاكتشاف والاختراع.

رابعا: الخصائص الاساسية لرأس المال البشري:

يتميـز رأس المـال الـبشري بجملـة مـن الخصـائص يمكـن تلخيصـها في النقـاط التاليـة: (الدهان، 2010، 24-25)

1- يتكون رأس المال البشري من جزئين : جزء فطري وجزء مكتسب.

2- المعارف والكفاءات تعـد المركبـات الاكـثر أهميـة في رأس المـال الـبشري، ويمكـن أن يصـنف وفقهـا مـن حيـث نوعيـة المعـارف والمـؤهلات والكفـاءات الى صـنفين أساسيين هما:

أ- رأس مال بشري عام: وهو الذي ينشـأ مـن اكتسـاب المعـارف والكفـاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب.

ب- رأس مال بشري خاص: وهو الذي ينشـأ مـن اكتسـاب معـارف وكفـاءات خاصة بوظيفة او مهنة معينة، او بمؤسسة بحد ذاتها.

3- يتطلب اكتساب وتكوين رأس المال البشري:

أ- استثمار موارد مالية.

ب- تخصيص وقت.

ت- وبذل جهد لذلك.

4- يتطور رأس المال بالاستعمال والخبرة في مجال العمل، او عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.

5- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد.

6- يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.

7- يعتبر رأس المال البشري مصدرا اساسيا من مصادر الدخل.

مما سبق يمكن القول أن رأس المال البشري يتشابه مع رأس المال المادي في كونه موضوع استثمار وتراكم وسوق، وفي كونه يحتاج لمصاريف صيانة واستهلاك (تجديد المعارف والكفاءات) ويختلف عنه باعتباره خاصا بالفرد، لا يمكن فصله عن صاحبه (الذي هو الانسان).

خامسا: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

إنَّ العناية بتنمية الموارد البشرية جاءت أهميتها من خلال الابعاد التالية: (شلتوت،2009، 24)، (الفيصل، 2008، 5)، (العبيدي، الجراح، 2013، 336).

1- **البعد الثقافي** : ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية على التنمية الحضارية للمجتمع، وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

2- **البعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برنامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة الى أن الفرد المؤهل تعليما وتدريبا لديه فرصة اكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية

3- **البعد الاجتماعي:** من المعروف أنّ التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الانماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الاسرية. إضافة الى تأثيره الملموس في شعور الانسان بالذات.

4- **البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

5- **البعد الامني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد الى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الامني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

سادسا: محددات الاستثمار في رأس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الاساس في تكوين محددات الاستثمار في الموارد البشرية وهي:

1- **التخطيط:**ويعني بوضع الاسس اللازمة لبناء الانسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها من الطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة. إنّ غياب التخطيط يؤدي الى عدم وضوح الأهداف، وسوء توزيع الموارد، وخلط في تحديد الاولويات. (آلالشيخ، 2008، 3).

2- **التنمية:** يشكل هذا العنصر الاطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وانجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.(الحمداني، واخرون، 2013، 951).

3- **التوظيف:** ويتم من خلاله اتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في انتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع وإلاسهام في توفير احتياجاته.(الرحمانه، 2008، 30).

أنَ اهمية ومفهوم الاستثمار في رأس المال البشري من الامور المهمة في التنمية الاقتصادية، نجد ان تنمية المهارات والقدرات البشرية لها الدور المهم في مجال المعرفة الاقتصادية، ومايخصص من انفاق على البشر يعتبر استثماراً، وهذا الاستثمار ينهض بواسطة التعليم والتدريب،الذي يزيد المهارات والقدرات البشرية الذي يستطيع من خلالها الانسان القيام بعملية الانتاج.

المبحث الثاني

اوجه الاستثمار في رأس المال البشري

اولا: الاستثمار في التعليم :

في منتصف القرن العشرين، انتقل اهتمام الاقتصاديين بالتعليم من مرحلة الحديث عن دوره الاقتصادي، الى مرحلة محاولة قياس الآثار الاقتصادية للتعليم- خاصة في الدول الغربية -، وخاصة أعمال" Schultz" والتي حاول فيها قياس مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي، من خلال البحث في الآثار الانتاجية للتعليم، وقد قادته أعماله عام 1961 الى أنَ التعليم كونه قطاعا كباقي القطاعات الخدمية تخصص له أموالٌ تقاس فاعليتها بما تضيفه الى الناتج المحلي الاجمالي، على اعتبار أن التعليم نشاط استثماري له مردوده على مستقبل التنمية.(دهان، 2010، 18).

أنَّ فكرة وضع قيمة مالية للأنسان، أو اعتباره رأس مال هي فكرة قديمة، أشار إليها علماء الاقتصاد الأوائل، وحاولوا إبرازها من خلال إعطاء قيمة مالية للشخص العامل، أي قيمة للعمل كمصدر للثروة ف"آدم سمث" أبرز فلاسفة الاقتصاد السياسي الرأسمالي أكد في القرن الثامن عشر على أهمية الاستثمار في القوى البشرية عن طريق التعليم، لتسريع النمو الاقتصادي، بل وإيجاد الاستقرار السياسي والاجتماعي، الذي يعد شرطا لازما لذلك النمو، معتبرا أنّ المعارف والقدرات النافعة للفرد هي جزء من رأس المال الثابت للمجتمع، على أساس أنّ ما أنفقه المجتمع من أموال في تنمية المهارات والقدرات النافعة، تعد استثمارا في رأس المال البشري.(مصطفى، 1977، 45)

يعد الانفاق على التعليم أحد أفضل الاستثمارات لأنه استثمار في تنمية الانسان الذي من خلاله تتحقق ثمار التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأنَّ التعليم يأخذ طابع الاستثمار بعيد المدى مثله في ذلك مثل الانشطة الاستثمارية الاخرى للتنمية، حيث إن ما يكتسبه البشر من دخل أو تكوين علمي يرتبط بعلاقة طردية وإيجابية مباشرة مع مخرجات هذا التكوين، وأنَّ كل فرد من أفراد المجتمع يمكنه أن يتمتع بعائد مضاعف لما تم استثماره في تعليمه، بل أنَّ الاثار الايجابية لهذا التعليم سوف تمتد وتتوسع دائرتها لتنعكس على المكتسبات المستقبلية لمختلف ميادين التنمية للمجتمع.(الزلزلة، 2011)

ويرى "فرجاني"[1] أنَّ التعليم يمثل وظيفة حيوية للمجتمعات العربية، ويعد التعليم أساسياً في المجتمع، يجب الاهتمام به من خلال التعليم والتطوير لأعداد المعلمين في الهيكل المهني للتعليم، ويتم تعليم الكبار وفق ثلاث مراحل هي **(التعليم الأساسي، المتوسط، والتعليم المتقدم)** وبالتالي فأنهَّ يضع عملية التعليم في المقام الأول. (فرجاني، 1997، 1-2)

ويعتقد ان التربية والتعليم هما استثمار واستهلاك في آن معا، إذ إنَّ الاستهلاك والاستثمار وجهان لشيء واحد مع الميل الى اعتبار التربية استهلاكا أكثر منها استثمارا بينما التعليم استثمار أكثر منه استهلاكا، وثمة أسباب لاعتبار التعليم استثمارا وهي: (الحمدان، 2002، 31-32)

1- يزيد من دخول الافراد
2- تيسير البحث العلمي

---

(1) نادر فرجاني: هو مفكر اجتماعي مصري، وأستاذ في جامعة القاهرة، رئيس فريق تحرير تقرير التنمية العربي الصادر من برنامج الامم المتحدة الإنمائي، ولد عام 1944.

3- يفتح المواهب والعبقريات

4- يزيد القدرة على التكيف والتنقل بين الاعمال

5- أثر التعليم أكبر من رأس المال المادي في النمو أو التنمية

6- يساعد في التطور التكنولوجي

7- يساهم في التطور والنمو الاقتصادي للبلدان

8- الارتقاء الاجتماعي

وشجع الإسلام للتجديد والتطوير، ويقصد هنا بالتجديد والتطوير هنا إحداث مجموعة من التغيرات في نظام تعليمي معين بقصد زيادة فعاليته أو جعله أكثر استجابة لحاجات الفرد والمجتمع، ومن الاسباب المشجعة على التجديد والتطوير في النظام التعليمي، الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي الهائل في عصرنا الحالي، إضافة إلى قصور المناهج التعليمية والرغبة في استشراف الحاجات والاتجاهات المستقبلية للفرد والمجتمع. (أبو دف، 2007،18)

أهمية الاستثمار في التعليم:

إن التنمية الاقتصادية ترتبط بتهيئة التخصصات اللازمة من الأيدي العاملة، ويشير عدد من الاقتصاديين إلى أن الطاقة الاستيعابية (absorbtive capacity) في البلاد النامية تتأثر وتتحدد بأمور مثل ندرة بعض أنماط القوى العاملة، لذا فهم يعدون هذه الندرة بمثابة عقبة اقتصادية لا بدّ من مواجهتها بإجراءات اقتصادية ضمن إلا طار برامج التنمية.

إن من أهم مؤشرات التطور الاقتصادي هي زيادة تعقد وتشابك الهيكل الاقتصادي والمستوى الفني الإنتاجي، وما يرافق ذلك من إزدياد الحاجة إلى

أيدي عاملة ذات كفاءة عالية ومتخصصة في القطاعات الاقتصادية المتقدمة، بالاضافة إلى زيادة الحاجة إلى المهارات والخبرات ضمن القطاعات القائمة نفسها .(streeten،1972 ، 132-135)

يعد التعليم من أهم عوامل بناء رأس المال البشري ويؤدي التطور فيه الى دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة عن طريق زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل والتحصيل العلمي عالي المستوى.

وعليه فان الاستثمار في التعليم يعود بفوائد عديدة على الأفراد والمجتمع بل العالم بأسره، ويعد التعليم الجيد من أقوى التدابير المعروفة بقدرتها على التخفيف من حدة الفقر وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام وكما هو الحاصل في دول شرق اسيا والتي وصلت الى قمة التقدم الاقتصادي بكفاءة تعليم أبنائها وتدريبهم على أحدث مهارات العمل، ويمكن أن نوجز أهم فوائد الاستثمار في التعليم بالاتي: (الشيبي والحميد، بدون سنة، 5)

1- تمكين الاشخاص من التوسع في التعليم والاستيعاب المنطقي للأمور والتواصل والاختيار السليم.
2- زيادة انتاجية الفرد وموارده التي يحصل عليها وتأثير ذلك على نوعية الحياة التيحياها، وقد أوضحت الدراسات بأن كل عام دراسي إضافي يزيد من مورد الفرد بمتوسط عالمي يبلغ نحو (10%)
3- بناء قوة عمل مرنة تتمتع بمهارات عالية والتي تعد العمود الفقري لأي اقتصاد ديناميكي قادر على خوض التنافس العالمي.
4- خلق المعرفة وتطبيقها ونشرها وإتاحة الفرص لأفراد المجتمع المتعلمين تعليما عاليا للابتكار والاختراع من خلال توفر الأجواء المناسبة

والمستلزمات الضرورية لذلك مع إمكانية تدفق رؤوس الاموال الأجنبيـة للاسـتثمار في تلك البيئة المناسبة.

5- تأثير التعلم والتعليم على المستوى الصحي إذ أثبتت الدراسات انخفـاض معـدلات وفيات الأطفال بارتفاع المستوى التعليمي للامهات مع تمتع الاطفال بمستوى صحي أفضل.

التعليم اليوم يعد من الامور المهمة في نهوض البلدان النامية وتقليل حدة الفقر، وذلك نتيجة النهوض بالتنمية الاقتصادية من خلال التعليم، وتنكعس على زيادة دخل الفرد.

ثانيا: الاسثمار في التدريب المهني:

يعد التدريب مـن أكـثر الاسـتراتيجيات المعـترف بهـا في مجـال تنميـة المـوارد البشريـة لتحسين الأداء، حيث إنَّ معظم المشروعات تخصص له غالبيـة اسـتثماراتها في مجـال تنميـة الموارد البشرية. (برود، نيوستروم، 1997، 21)

ويعرف أيضا: بأنه جهد تنظيمي مخطـط يهـدف لتسـهيل إكسـاب العـاملين المهـارات المرتبطة بالعمل والحصول على المعارف من خلال تجربة تعليميـة بهـدف الوصـول الى أداء أكثر فاعلية وصولا لتحقيق أهداف منظمة. (المعايطة، 2007، 89)

اهتم الاقتصادي"Becker" عام 1964 بدراسة الاشكال المختلفة للاسـتثمار البشري، من تعليم، وصحة، وهجرة، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب، لأنـه مـن أكـثر أنـواع الاسـتثمار الـبشري توضـيحا لتـأثير رأس المـال البشري على المتغيرات الاقتصادية مثل: إلايرادات، والأجـور، والتكـاليف. وقـد

حاول أن يبرهن على أن معظم الاستثمارات في رأس المال البشري تؤدي الى زيادة الإيـرادات (Becker، 1993)

أهمية الاستثمار في التدريب المهني:

للتدريب المهني أثر إيجابي على الانتاج حيث تؤدي عملية التـدريب المهنـي الى إعـداد القوى العاملة المدربة اللازمة كما ونوعا، وذلك من خلال كسب الخريجين كفـاءة مهنيـة في حرفة مهنية محددة، بتزويـدهم بالمعـارف الفنيـة والمعلومـات المرتبطـة بالمهنـة والمهـارات الذهنية واليدوية والنظرية والاتجاهات السلمية اللازمة للعمل بشكل عام، ومما لاشك فيـه أنَّ للتدريب المهني فوائد جمة على مستوى الاقتصاد القومي منهـا: (الرحمانـة، 2008، 30-31)

1- إكساب الفرد العامل سلوكا مهنيا يتماشى مع القدرات والمواهـب الذاتيـة الكامنـة فيه بشكل يربط بين النظرية والتطبيق وبين العلم والعمل مما يمكـنهم مـن أداء العمل باتقان وبالتالي تطوير قطاع العمل في الاقتصاد ككل.
2- يسهم التدريب المهني في تخفـيض تكـاليف الانتـاج مـن خـلال تقليـل الإسراف في المواد الاولية وتوفير الوقت والجهد.
3- يساهم التدريب في تعميق التعاون بين الأفراد وتخفيف حـدة الشـكوى في العمـل وذلك من خلال بناء نسـيج قـوي مـن العلاقـات الثقافيـة والعمليـة بـين الأفـراد والمشاركة الفاعلة في محيط العمل الذين سيصبحون أعضاء منتجين فيه.
4- تحديد خطوات العمل بدقة واختصارها من حيث الوقت والجهـد وإنجـاز العمـل بسرعة

5- يسهم التدريب في تعريف الخريج بوسائل القياس الحديثة في مجال فحص الجودة وتحقيق المواصفات الفنية وفقا للمعايير المحلية والدولية.

6- يساعد في زيادة السلامة المهنية للخريج أثناء العمل من خلال تدريبه على استخدام الادوات بالطريق السليمة وكيفية استعمال الآلات وصيانتها.

ثالثا: الاستثمار في البحث العلمي:

نظراً لأهمية التكنولوجيا في عالمنا المعاصر ولتأثيرها على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، فقد دار موضوع البحث العلمي في مسار التنمية الاقتصادية كأحد عناصر الاستثمار البشري لدورة في تحديد معايير القوة في العالم، والذي يحظى بالتطورات الكثيرة والاختراعات المتسارعة في العلم والتكنولوجيا كذلك البحث في موضوع تسارع الدول العربية إلى نقل التكنولوجيا من الدول الصناعية المتقدمة المحتكرة لها وآخر اكتشافاتها الناتجة والاهتمام المتزايد بالبحث والتطوير فيها .(kinter، 1975،17-19)

يُعرف البحث العلمي بأنه عبارة عن محاولة منظمة لاكتشاف الحقائق من خلال تحليل الظواهر والمشكلات الحياتية بهدف معالجتها خدمة للإنسان .

ويمكن أن يقسم البحث العلمي على ثلاثة أنواع: (الدليمي، 2009، 26)

1- **البحث الأساسي:** وهو البحث الذي يتم بصورة أولية من أجل تقدم المعرفة العلمية من غير أن يكون تطبيق هذه المعرفة هو الهدف المباشر للبحث .

2- **البحث التطبيقي:** هو البحث الذي يتم من أجل أهداف علمية مباشرة بالإضافة إلى تقدم المعرفة العلمية.

3- **البحث والتطوير:** هو نشاط خلاق منسق يجري لزيادة المعرفة العلمية والتكنولوجية بهدف الوصول إلى تطبيقات جديدة وآلات جديدة وكذلك تطوير الأساليب المرتبطة بجوانب الحياة الإدارية والتنظيمية المختلفة.

أهمية الاستثمار في البحث والتطوير:

للتعليم دور واضح في تحقيق التقدم التكنولوجي، الذي يعتبر عماد التقدم في المجال الاقتصادي، ويعتمد التقدم في مجال الانتاج والخدمات على التقدم العلمي. ومعروف أنّ المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات ومراكز البحث العلمي هي أساس التقدم العلمي في أيّ مجتمع، ولذلك فقد ارتبطت الجامعات بالمجتمع، وبخاصة مراكز الانتاج والخدمات، كما أنَّ الحكومات لا سيما في الدول المتقدمة تعتمد على الجامعات لتمويل بحوثها العلمية، ويكفي أن نذكر أنَّ اطلاق الاتحاد السوفيتي(سابقاً) لسفينة الفضاء سبوتنك عام 1957 قد احدث صدمة في الغرب واليابان. وقد حدا ذلك بالولايات المتحدة الامريكية على سبيل المثال الى تطوير نظم البحث العلمي، وخلقا لجيل من العلماء لتحقيق المنافسة والتفوق.

وقد اهتمت الدول المتقدمة بالتعليم الجامعي وتطويره، فالتعليم الجامعي مرتبط بالحضارة، لأنه هو الذي يوفر لها قواها البشرية المعدة إعدادا عاليا، والقادرة على حماية هذه الحضارة وعلى النهوض بها، والجامعة هي انتاج

المعرفة وتطورها، وعليها واجبات أساسية أخرى تتمثل في: (حجي، 2002، 56-57)

1- إعداد الكفاءات المتخصصة، وتتمثل هذه الكفاءات في الفنيين المتخصصين الـذين يحتاجهم المجتمع، وتتمثل كذلك في طائفة الباحثين العلميين.

2- الإسهام في تنميـة المجتمـع اقتصـاديا واجتماعيـا. فقـد أصـبحت الجامعـات مـن ادوات المجتمع الاساسية التي تهتم بتطـوير العلـم والمعرفـة للنهـوض بـالمجتمع وحل مشكلاته.

3- الربط العضوي بين التدريس والبحث، لأنَّ كلا مـنهما يـرى الآخـر ويغذيـه، وقـد تخلصت الجامعات في الدول المتقدمة من الفصل بين البحث والتـدريس، وصـار كل منهما يغذي الاخر، كما أنَّ البحث يخلف نتائج يستوعبها التدريس بأستمرار واتصال.

المبحث الثالث

نظريات الاستثمار البشري والتعليم

اولا: التعليم ونظريات رأس المال البشري:

أنَّ الدراسات التي قام بها عالم الاقتصاد الامريكي" ثيودور شولتز" منذ عام 1960 اعتبرت الاساس لنشأة "علم اقتصاديات التعليم" كونه أول من قدم إطاراً نظريا لتفسير العلاقة بين التعليم وزيادة انتاجية العامل المتعلم، وذلك من خلال نظرية "رأس المال البشري" Human capital theory التي عرضها في دراسة له بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري" في عام 1960.(شولتز، 1975، 41) وجاءت بعدها إسهامات " بيكر" مكملة لنظرية "شولتز".

وبما أنَّ شولتز من أنصار المدرسة الكلاسيكية المحدثة، والذي اسسها الاقتصادي الانجليزي "الفرد مارشال"، فقد تمكن من أن يحل معضلة اليد العاملة التي واجهت النظام الرأسمالي، الذي عجز عن حلها عمليا، وذلك بمعالجته لعنصر العمل بوصفه (رأس مال بشري)، وتنميته بوصفه استثمارا في رأس المال البشري، أي أنَّه طور مفهوم الاستثمار ليجعل منه محورا لنظرية التنمية الاقتصادية، بحيث تتضمن التنمية كل الموارد الاستثمارية بما فيها عنصر العمل، ويتم توزيعها طبقا للمعيار الاقتصادي الذي تحدده معدلات الفوائد من فرص الاستثمار.(الحاج محمد، 2012، 53)

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع الى القرن الثامن عشر. فقد وجدت عدة محاولات في هذا الفترة هدفت الى: (حسن، 2002، 64-65)

1- جذب الانتباه الى أهمية العنصر البشري.

2- تحديد ماهية رأس المال البشرى، وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناتـه، والتركيـز على الاستثمار البشرى لتحسين مهارات وانتاجية الفرد.

3- تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد مقدار الأهمية الاقتصادية لمخزون المـوارد البشرية، ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع.

4- إدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري والناتجـة مـن مـوت أو عجـز الفـرد أثناء الحروب والذي يقلل من مخزون الثروة القومية.

5- تحديـد الربحيـة الاقتصـادية لـرأس المـال الـبشري والناتجـة مـن هجـرة العمالـة، والاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب. وفـيما يـلي عـرض لتطـور نظريـة الاستثمار البشري.

أ- نظرية شولتز:

حاولت هذه النظرية البحث عن تفسير الزيادة في الدخل، فسـعى الى تحويـل الانتبـاه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية (رأس المال) الى الاهتمام بتلـك المكونـات الأقـل ماديـة وهي رأس المال البشري. فقـد لاحـظ شـولتز إهـمال البـاحثين للـثروة البشريـة، وتجنـب أي تحليل منظم لهذه الثروة. لذا فقد ركز اهتمامه للوصول الى نظرية للاسـتثمار في رأس المـال البشري تهدف الى تحقيق التنمية الاقتصادية.

ويعد مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري اسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد، حيث أشار الى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، وأن هناك كثيرا من المؤشرات التي تشير الى وجود جزء كبير من الزيادة في الدخل القومي لا يمكن تفسيرها إذا ما تمت المقارنة بين الزيادة في الناتج القومي (المخرجات)، بتلك الزيادة في الموارد المستخدمة في تحقيق هذا الناتج (المدخلات)، ولهذا نجده يفتتح محاضرته الشهيرة بعنوان" الاستثمار في رأس المال البشري" التي ألقاها في الملتقى الثالث والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية في سان لويس بتاريخ 28 ديسمبر 1960 بالقول:

"على الرغم من أنه بديهي أن يكتسب الفرد الكفاءات النافعة والمعارف، فأنَّه ليس من البديهي أن تكول هذه الكفاءات والمعارف شكل من أشكال رأس المال، وأن يكون رأس المال هو ثمرة استثمار مسبق، (تزايد) في الدول الغربية بمعدل أسرع من نمو رأس المال المتعارف عليه (رأس المال غير البشري)، وقد يصبح نموه خاصية مميزة للنظام الاقتصادي.

فمن وجهة نظر شولتز أنَّ هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومن هنا فهو يرى أن رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري، على ثلاثة فروض أساسية وهي: .(دهان، 2010، 28-30)

1- إن النمو الاقتصادي الذي لايمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع اساسا الى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

2- يمكن تفسير الاختلافات في الايرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

3- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري الى رأس المال التقليدي.

وقد صنف "SCHULTZ،1961 " أشكال الاستثمار في رأس المال البشري الى خمسة مجموعات هي:

أ- الصحة.

ب- التدريب والتكوين أثناء العمل.

ت- التعليم الرسمي.

ث- تعليم الكبار.

ج- الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل افضل.

وركز شولتز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على مايلي:

اولاً: في مجال الانتاجية الزراعية في الولايات المتحدة الامريكية. فقد أشار الى أن إدخال رأس المال الجديد والمتمثل في تنمية الموارد البشرية الزراعية يؤدي إلى زيادة مستمرة في الانتاجية بالنسبة للمزارع الامريكية. ففي رأي شولتز أنه بالرغم من أن خصوبة الارض الزراعية، وتوافر مياه الري، والتمتع بالحرية السياسية، وتوافر الاساليب الفنية الزراعية، تساعد جميعها على تحقيق الزيادة في

الانتاجية الزراعية إلا أنّ الاستثمار المستمر في الأفراد، وفي تعليمهم من خلال منح دراسية للمزارعين هي التي حققت زيادة في الانتاجية الزراعية.

ثانيا: ركز اهتمامه على عملية التعليم بإعتباره استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال. ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنّه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه. وبما أنَّ هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته، فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة. وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وبالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم إلا أنَّ الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الاخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب. ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:

1- الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.

2- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

وقد أشار شولتز الى أنَّ هيكل الأجور والمرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال الاستثمار في التعليم، والتدريب، والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.

ويتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقا كبيرا من الموارد. وتشمل تلك الموارد كل من إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم، والموارد اللازمة لتوفير المدارس. ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من

التكلفة والايرادات المرتبطة بعملية التعليم. فبالنسبة للإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة ويرجعها الى:

أ- أهمية الايرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.

ب- تجاهل الباحثين لهذه الايرادات الضائعة.

أمَّا بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم، الى جانب المصاريف الجارية للمرتبات، والأجور، والمواد المستخدمة في عملية التعليم.

ويرى شولتز بأن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له. فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شئونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن ان يترتب عليه زيادة الدخل القومي. وخلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الأثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم. يعني هذا أنَّه وفقا لمدخل شولتز فإن الاسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره.

وفي تحليل شولتز للتكلفة والإيرادات المتعلقة بالعملية، ركز على أهمية الإيرادات الضائعة للطالب من منظورين:

1- إمكانية النظر الى دراسة ومذاكرة الطالب على أنها عمل، وأن هذا العمل من بين أشياء أخرى يمكن أن يساعده على تنمية الموارد البشرية.

2- افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية، فإنه يمكن أن يكون مشاركا في القوى العاملة، يحقق انتاجا أو يؤدي خدمة ذات قيمة اقتصادية والتي يحصل بناءا عليها على أجر. وعلى هذا فإذا هناك تكلفة فرصة بديلة للالتحاق بالدرسة.

3- ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية خاصة في الدول النامية، حيث إنَّ الموارد لديها قليلة مع تعارض الاولويات المختلفة لهذه الموارد واللازمة للإصلاح الاقتصادي.

ويمكن من خلال مفاهيم تلك النظرية تفسير عديد من الظواهر مثل، الاختلاف في مستوى أجور الأفراد، وهجرة العمالة، والزيادة في الإيرادات المتحققة للفرد، وأيضا تفسير النمو البطيء للدول النامية.

ب- نظرية بيكر:

يعد بيكر واحدا من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم الى تطوير نظرية رأس المال البشري. فقد حاول التركيز على دراسة الانشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الاشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليم، وهجرة ورعاية صحية مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب. ويعد التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات، والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى. كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية لتحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري. فإذا تساوت القيمة الحالية لصافي الإيرادات لوظائف مختلفة، فإن تكاليف الاستثمار، ومعدل العائد يمكن

تقديرها من خلال المعلومات عن صافي الإيرادات.(حسن، 2002، 70). هناك مجموعة من الاستثمارات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية هي:

1- التعليم.

2- التدريب في مكان العمل.

3- الهجرة.

4- البحث عن المعلومات حول الاسعار والمداخيل.

5- الصحة.

وبعبارة أخرى تحاول نظرية الاستثمار في رأس المال البشري تقديم التفسير العلمي النظري والتحقق التجريبي للفرضيات والملاحظات الاتية: (دهان، 2010، 31-32)

أ- الأجر المثالي للعامل يتناسب طرديا مع مستوى الكفاءات، ويتزايد بمعدل متناقص مع العمر.

ب- معدلات البطالة تتناسب عكسيا مع مستوى كفاءة العامل.

ج- منحنى توزيع الأجر يتجه أكثر بالاتجاه الموجب مع العمال المحترفين والمؤهلين.

د- الأفراد الموهوبون يتعلمون ويكتسبون أنواع التدريب المختلفة أكثر من غيرهم.

ه- تقسيم العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بحجم وسعة سوق العمل في حد ذاته.

و- الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري أكثر تشويقا وأكثر استغراقا للوقت من الاستثمار الأمثل في رأس المال المادي.

وفي محاولة تحليـل الجانـب الاقتصـادي للتـدريب ومعـدل دوران العمـل وتكلفـةنوع التدريب، فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما:

1- **التدريب العام:** فهو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من انتاجية الفرد الحديـة في المنظمة التي قدم له التدريب، وكذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها. ويعني هـذا أن الفرد يمكنه أن يفيد منظمته بنفس المقدار الذي قد يفيد به المنظمات الأخرى المحتمـل أن يعمل بها. فالطبيب المتدرب في مستشفى معينة يمكنه استخدام مهارته المكتسبة مـن هـذا التدريب في أي مستشفى آخر. إنَّ تكلفة معدل دوران العمل لا ترتبط ارتباطا قويا بتكلفـة التدريب العام. فإدراك المنظمة لسهولة تـرك الفـرد المتـدرب تـدريبا عامـا للعمـل ليلتحـق بالعمل في أي منظمة أخرى، قد يدفعها الى تحميل الفرد بتكلفة هـذا النـوع مـن التـدريب حتى لا تتحمل خسارة رأسمالية بتركه العمل بعـد حصـوله عـلى التـدريب، لأن المنظمـة في هذه الحالة لا تستفيد من مهارات الفرد المكتسبة ولا من انتاجيتـه العاليـة بعـد التـدريب، وبالتالي تقل نسبة الإيرادات الممكن أن تحصل عليها.

2- **التدريب الخاص:** فهو يزيد من الانتاجية الحدية للفرد في المنظمة التـي تقـدم لـه التدريب بدرجة أكبر من انتاجيته الحديـة إذا مـا عمـل بـأي منظمـة أخـرى، وهنـاك صـور عديدة لهذا النوع من التدريب، فالموارد المنفقة في المنظمة لتعريف العامل الجديد بعمله، وتقديمه للمنظمة تمثل نوعا من الإنفاق على التدريب المتخصص. أيضا فإن تكلفـة التعـرف على الامكانيات المحتملـة للفـرد الجديـد في العمـل بالمنظمـة مـن خـلال اختيـاره وتجربـة احتمالات نجاحه أو فشله تعـد ضـمن تكلفـة التـدريب المتخصـص مـما يسـمح باسـتخدام القوى العاملة استخداما امثل.

وترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطا كبيرا بتكلفة التدريب المتخصص، فإنَّ ترك الفرد المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة الرأسمالية للمنظمة أكثر من الخسارة في حالة التدريب العام. (حسن، 2002، 71-73)

الانتقادات التي وجهت الى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

وجهت الى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري مجموعة من الانتقادات اهمها: (الحاج محمد، 2012، 67)

1- واجه مفهوم القيمة الاقتصادية للتعليم مأزقا حرجا، ذلك أنَّ العلاقة بين التعليم والاقتصاد مشكوك فيها، بل وتبدو أقل ارتباطا في أحيان كثيرة، بالنظر الى واقع التعليم ومخرجاته الحالية، فالاستثمار في التعليم والمكاسب الناتجة عنه لا تسير في اتجاه واحد أحيانا، أي ليست سببية على الدوام

2- والقول بأن الاستثمار في التعليم يسرع بمعدلات النمو الاقتصادي، والنظر للتعليم وكأنه مفتاح لصور الاستثمار الأخرى، بينما الواقع هو العكس. فالاستثمار في البشر عن طريق التعليم ليس إلا أحد العوامل المؤدية إلى النمو الاقتصادي في المجتمع، إن لم يكن دوره متوقفا على صور الاستثمارات الأخرى في قطاعات المجتمع

ثانيا: التعليم ونظرية العامل الباقي:

الواقع أنَّ نظرية "العامل الباقي" Residual factor theory تعد امتدادا لنظرية رأس المال البشري، وأحد روافدها المهمة الداعمة لها. وتعود نظرية العامل الباقي" لعالم الاقتصاد الامريكي "ادوارد دنيسون" الذي بدأ في عرض نظريته منذ عام 1962، واتبعها بدراسات متنوعة جذبت علماء الاقتصاد من

دول مختلفة، الذين بدورهم أجروا دراسات متنوعة توصلت الى نتائج أثرت نظريـة العامـل الباقي، ووسعت من شهرتها، باعتبارها جزءا من نظرية رأس المال البشري.

والعامل الباقي في أبسط معانيه: هو ارتفاع في مستوى المهارة لأداء العمل، والقـدرة في استخدام التقنية الحديثـة وتطويرهـا، والتـي كـان سـببها التعلـيم. والى هـذا العامـل يعـزو "دينسون" [1]الزيادة الحاصلة في النمو الاقتصادي، أي التحسن الذي طرأ عـلى مهـارات قـوة العمل، وليس الى زيادة استخدام رأس المال المادي، وتركز نظرية العامل الباقي على الجانب النوعي للقوى البشرية والاستثمار فيهـا، واعـتمادا عـلى منطـق نظريـة المـال الـبشري اعتـبر "دنيسون" أنَّ التعليم يرفع من نوعيـة العامـل المـتعلم، مـما يجعـل عـنصر العمـل العامـل الحاسم في المعادلة الانتاجية المبنية على رأس المال والعمل، لذلك طالب دنيسـون بالإنفـاق على التعليم بسخاء، باعتباره أهـم مجـالات الاسـتثمار في التنميـة الاقتصـادية والاجتماعيـة، كون التعليم يؤثر على الناتج القومي أو النمو الاقتصادي، حيث يبرز الأثر المباشر للتعليم في : (الحاج محمد، 2012، 74-75)

1- تنميـة معـارف ومهـارات القـوى العاملـة، والكشـف عـن المواهـب والقـدرات البشرية الكامنة وتنميتها الى أقصى ما تسمح به قدراتهم.

2- تزويد الأيـدي العاملـة بـالخبرات والمعـارف (التقنيـة والمهنيـة) اللازمـة لنشـاط انتاجي معين، وكذا مهارات التنظيم والتخطيط وخلافه.

(1) ادوارد دنيسون: هو خبـير اقتصـادي امـريكي ولـد عـام 1915 وكـان رائـدا في قيـاس النـاتج القـومي الاجمالي في الولايات المتحدة الامريكية.

3- يكسبهم القيم والاتجاهات الجديدة، والتي تجعلهم أكثر تفتحا وتقبلا للأفكار الجديدة وللأساليب الحديثه في الانتاج، وأكثر إدراكا ووعيا بها، وأكثر تطلعا الى تطبيقها.

ثالثا: التعليم ونظرية المصفاة:

جاءت هذه النظرية للاقتصادي "كينث ارو" (1973)، انطلقت هذه النظرية من فرضية مفادها: إنَّ التعليم ليس له أثر مباشر وحاسم على مهارة الشخص، ولا يزيد أو يضيف شيئا إلى القدرات الانتاجية

للعمال المتعلمين، وجل مهمة التعليم الرئيسة لا تعد أن تكون مصفاة تنتقي وتفاضل بين الاشخاص الأكثر والأقل قدرة، والكشف عن مهارات الأشخاص الأكثر استعدادا للإنتاج، دون أن يضيف شيئا إليها .

وذلك يجعل سلم التعليم والمستويات الدراسية تأخذ شكل مصفاة،أو "غربال" ينتقي التلاميذ والطلبة ويعيد تصنيفهم طبقا لاستعداداتهم وقدراتهم، بما يسمح بتوزيع الدارسين على أنواع التعليم المختلفة، واستبعاد ذوي القدرات الأدنى إلى خارج التعليم، حتى لا يصل الى قمة التعليم وأنواعه الرفيعة إلا القلة الماهرة من ذوي القدرات المتميزة، وحتى ينال كل دارس قسطا من التعليم، كي يكشف عن قدراته ومواهبه ومهاراته، وذلك عبر سلسلة من الاختبارات وعمليات التقويم التي تزداد صعوبة، كلما ارتفعت مستويات ومراحل التعليم، وزادت متطلبات الالتحاق بأنواعه العليا، وما يترتب على ذلك من تحقيق التعليم لرسالته بأقل تكلفة ممكنه، دون فتح الباب لتوظيف اعتمادات مالية أخرى للتعليم من الميزانية العامة.

وبموجب المستويات التعليمية التي حصل عليها الطلبة يمكنهم الانخراط في سوق العمل وفي الوظائف التي كشف عنها التعليم، دون أن يعني ذلك – على وجه الاطلاق- أنهم ملائمون تماما لهذه الوظائف، ليمروا بعد ذلك بسلسلة من التدريبات، لأكتساب الخبرات والمهارات بالسرعة والكفاية المطلوبة، على أساس أنَّ التعليم كشف عن استعدادهم وقدراتهم، بناء على ما وصلوا إليه من مستويات تعليمية معينة، وليس أكثر، لأن خبرات الواقع أظهرت أن الاشخاص الأقل تعليما يستطيعون القيام بأداء وظائف ربما تكون أكثر جودة من الأشخاص الأكثر تعلما. (الحاج محمد، 2012، 86)

ويدلل على ذلك أصحاب نظرية المصفاة أنّ أصحاب العمل ينظرون الى مستويات التعليم كمؤشرات تساعدهم على اختيار العمال الأعلى قدرة والأكثر استعدادا للتعلم والتدرب أكثر من غيرهم.

المبحث الرابع

الإنفاق والتكلفة وقياس عائد الاستثمار البشري

الانفاق والتكلفة والعائد في التعليم ثلاثة مفاهيم لعمليات متداخلة ومترابطة، كل منها تقود للأخرى وتفرغ فيها، بوصفها عمليات لتحليل وتفسير أنشطة التعليم، وتقويم كفاءته وفعاليته من الناحية الاقتصادية، وهو ارتباط جعل البعض يستخدم النفقات والتكاليف بمعنى واحد، بينما يفرق البعض الآخر بينهما عند تحليل استخدامات الموارد المخصصة للتعليم وتحديد قيمتها، ذلك أن النفقات إذا كانت تمثل العبء أو الجهد المالي الذي تتحمله الدولة في سبيل تعليم أبناء المجتمع، وهذه النفقات في تزايد مستمر، فأنها تقتضي أن ترتبط بتخفيض تكلفة هذا التعليم، بقصد زيادة المردود المادي وتحسينه. (الحلاق، 1985، 7)

يلاحظ هنا وجود تداخل عضوي بين التكلفة والنفقات، حتى أن التكلفة عادة ما ترادف النفقات، وتفسير ذلك أنه إذا كان الانفاق العام على التعليم يبين الجهد أو العبء الذي تتحمله الحكومة في سبيل تعليم أبناء المجتمع، فأن التكلفة هي مقياس لتقدير الإنفاق النقدي الذي يضحي به المجتمع في سبيل تحقيق منفعة محددة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أي ربط التكلفة بمؤشرات المنفعة التي تعود على تنمية المجتمع، بحيث ينتج التعليم أكبر كم ونوع من المخرجات بأقل قدر من المدخلات في أتجاه تحقيق التعليم لأهدافه التربوية، ومن ثم أهداف التنمية في المجتمع، (الحاج محمد،2012، 175) أن الإنفاق على التعليم بالمعنى الاقتصادي هو: أن يفسح النظام التعليمي المجال لقبول أكبر عدد ممكن من التلاميذ والطلبة بنفس القدر من الموارد المالية المتوفرة، دون أن

يؤدي ذلك الى زيادة مماثلة في النفقات، وهذا ما يطلق عليه ب: المردود الداخلي للنفقات، أي زيادة الانتاج .

أمَّا التكلفة فتعني زيادة الانتاج من الناحية الكمية والنوعية، وجعله يتصف بصفات تحقق أهداف المجتمع، أي أن يتمكن هذا التعليم من تأهيل الأعداد المقبولة، وإعدادهم علميا ومهنيا وتربويا، وانتاج أو تخريج العدد الأكبر منهم للقيام بعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بنفس النفقات الحالية، أو بنفقات أكبر دون هدر أو ضياع للموارد المالية، عن طريق خفض تكلفة التعليم وهو ما يطلق عليه ب:"المردود الخارجي". وبتحقيق المردود الداخلي من الإنفاق يتم تحقيق المردود الخارجي من التكلفة، بما من شأنه الحصول على عائد مادي يعود على الشخص والمجتمع من ذلك الإنفاق، وبالتالي يتحقق الاستثمار في التعليم.(الحاج محمد،2012، 163-164)

وفي بداية الستينات والسبعينات من القرن العشرين انتشر استخدام مدخل جديد للتقييم أطلق عليه اسم" محاسبة الموارد البشرية" الا أن الاهتمام بهذا المدخل بدأ في التراجع مع بداية الثمانينات.

ثم بدأ استخدام هذا المفهوم مرة أخرى تحت مسمى جديد هو" قياس رأس المال البشري" في محاولة لوضع قيمة للعاملين كأصول في المنظمة ولقياس التحسينات أو التغيرات في هذه القيم عن طريق استخدام المبادئ المحاسبية القياسية.

يمثل هذا المدخل امتدادا للمبادئ المحاسبية المتعلقة بالتوفيق بين التكلفة والعائد وبين تنظيم البيانات للوصول الى معلومات في صورة مالية، فالموارد

البشرية تمثل أصولا أو استثمارات للمنظمة، والمقاييس المستخدمة لقياس تلك الأصول تتشابه مع مقاييس الاصول الأخرى.

وعلى الرغم من تحقيق مفهوم قياس رأس المال البشري نجاحا وشهرة واسعة إلا أنَّ هناك العديد من الانتقادات التي وجهت له، فقد تطور هذا المفهوم ببطء نتيجة للجدل الذي ثار حول ثلاثة أمور هي: (جاك وستون، 2003، 26)

1- إذا كان الكائن البشري من الأصول.

2- ماهي التكاليف التي يجب تحويلها الى تكاليف رأسمالية.

3- وماهي الطرق الأكثر ملائمة لوضع قيمة للعاملين مع التحويل النهائي لمثل هذه القيمة الى نفقة.

وبالرغم من قبول مفاهيم وأفكار نظرية الاستثمار البشري من الناحية النظرية، الا أنها لاقت كثيرا من الجدل والنقاش من ناحية إمكانية تطبيقها بصورة فعلية على الموارد البشرية في مجال العمل. فبينما أيد البعض إمكانية معاملة الأفراد العاملين كأصول بالرغم من عدم امتلاك المنظمة لهذه الأصول، عارض البعض الآخر هذه الفكرة لتعارضها مع المبادئ التقليدية للمحاسبة. فمن وجهة النظر المحاسبية يمثل العنصر الخاص بالعاملين في قائمة الأرباح والخسائر في صورة الأجور والنفقات الأخرى الموجهة للعاملين كنفقات قصيرة الأجل يجب تخفيضها إلى أدنى حد لها لزيادة فعاليتها. بينما تتطلب وجهة النظر الحديثة وفقا لمفاهيم نظرية الاستثمار البشري ظهور الأفراد كأصول في الميزانية.

وقد أدى ظهور بعض التغيرات في بيئة العمل الخارجية التي أضاف الاتجاه المعارض لفكرة اعتبار الموارد البشرية أصولا يمكن الاستثمار فيها. فبزيادة نمو

قطاع الخدمات مقارنة بالقطاع الانتاجي، تحول الاهتمام من التركيز على معايير التكلفة ومحاسبة التكاليف الى زيادة التركيز على العائد على رأس المال، وتخصيص الموارد اللازمة لهذه المجالات.(حسن، 2002، 78).

ويمكن تناول هذا المبحث بمجموعة من النقاط هي:

أولا: الإنفاق في التعليم

الإنفاق اصطلاحا:

تعددت تعريفات الانفاق التعليمية باختلاف العلماء والباحثين والاقتصاديين، وذلك حسب زاوية النظر، فعرفت النفقات التعليمية بأنها: الاموال المخصصة للتعليم المرصودة في موازنات الحكومة، سواء أكانت حكومة مركزية، أو إقليمية، أو محلية او رأسمالية، او غيرها من الجهات الرسمية (الداخلية والخارجية، المنح والمساعدات، وكذا النفقات العائلية، ونفقات الجمعية الخيرية، والهبات والعطايا.(الحاج محمد، 2001، 13)

ويعرف أيضا: هي عبارة عن الأموال التي تصرف على العملية التعليمية التربوية بجوانبها المختلفة النقدية والمادية، وما يبذل من جهد تعليمي لتحقيق الأهداف التربوية لهذا التعليم.(الحارثي، 2007، 21)

ويمكن تقسيم الانفاق في التربية والتعليم الى: (الحبيب،1981، 138-140)

1- **النفقات الجارية أو(الدورية) Recurring Expenditures:** ويقصد بها النفقات المتكررة باستمرار وهي التي تشمل عادة رواتب وأجور أعضاء الهيئات التدريسية ومصروفات الإدارة المدرسية وإيجارات الأبنية والمرفقات

والأجهزة والأدوات التعليمية وما ينفق على خـدمات الكهربـاء والمـاء والتجهيـزات واللـوازم المدرسية الأخرى سريعة الاستهلاك، التي تستهلك خلال سنة أو أقل.

2- **النفقات الرأسمالية Non-recurring Expenditures:** أي الثابتة او غير المتكررة والتي تشمل الأراضي والمباني المقامة عليها وجميع نفقات الصيانة الأساسية ومـا ينفـق عـلى جميع الأجهزة والمعدات والأثاث والأدوات التعليمية المعمرة التي تستخدم لأكثر من سنة.

وفي تقسيم للنفقات وضعته منظمة اليونسكو جاء ما يلي:

1- النفقات الجارية(الدورية) وتشمل:

أ- نفقات الإدارة: رواتب وتعويضات الموظفين الإداريـين، رواتـب وتعويضـات هيئة التفتيش ومصروفاتها وتنقلاتها ونفقات مختلفة.

ب- نفقات التعليم: رواتب وتعويضات الموظفين المتفرغين ورواتب وتعويضات الموظفين غير المتفرغين، رواتـب وتعويضـات المعلمـين المسـاعدين، الكتـب المدرسية، واللوازم المدرسية.

2- النفقات الرأسمالية:

أ- نفقات البناء: (المدارس، الأقسام الداخلية، مساكن رجال التعليم)

ب- التصـليحات الكـبرى والتعـديلات في الأبنيـة (المـدارس، المطـاعم، الأقسـام الداخلية، مساكن رجال التعليم)

ت- إنشاء الاراضي.

ث- الكتب.

ج- وسائل الإيضاح ومعينات التدريس.

3- نفقات الديون:

أ- الأجهزة التخطيطية والإدارية والمتابعة والتقويم

ب- دفع الفوائد

ت- تسديد القروض.

ونظرا لتحمل الدول الجانب الأكبر من الإنفاق على التعليم، وهي في صورة اعتمادات سنوية مبوبة بطريقة محاسبية، فإنه يعتمد عليها غالبا في استخراج المؤشرات التي يمكن من خلالها التعرف على الجهد التعليمي الذي تتحمله الدولة، وذلك باستخراج أربعة مؤشرات تمكن من التعرف على حجم الإنفاق العام على التعليم هي: (الحاج محمد، 2012، 167-166)

1- **إجمالي الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الكلي:**ويتم اللجوء الى هذه النسبة، لأن حجم الإنفاق العام ليس كافيا لإظهار العلاقة بين غنى البلد وحجم ذلك الإنفاق، لذا فالنسبة المئوية تدل على الإنفاق الحقيقي والزيادة الفعلية لهذا الإنفاق. كما يعد نمو الدخل أو الناتج القومي مقياسا أكثر ملاءمة في تقدير نفقات التعليم مقارنة بنسبته الى الموازنة العامة للدولة، ثم أنَّ أي ارتفاعا في مستوى المعيشة، أو زيادة نصيب الفرد من الدخل القومي، يدفع الأسرة لأن تبقي أبنائها سنوات أطول في التعليم، كما أن زيادة الدخل القومي تجعل الدولة قادرة على أن تخصص للتعليم جزءا أكبر من ميزانيتها.

2- **إجمالي الإنفاق على التعليم المتضمن في الميزانية العامة السنوية للدولة:**يعتمد عليه للحصول على الإنفاق الحقيقي، لأن ميزانية التعليم لا تنخفض مطلقا، حتى مع انخفاض الناتج القومي الإجمالي الذي يحتمل أن يرتفع أو ينخفض نموه، لهذا تعد مخصصات أو ميزانية التعليم السنوية أكثر

صدقا ودلالة على الجهد التعليمي الذي تتحمله الدولة، والزيادة الحاصلة في هذا الإنفاق.

3- **نصيب المواطنمن الإنفاق العام على التعليم:** وهو مؤشر أكثر دلالة ووضوحا على الجهد التعليمي الذي تتحمله الدولة في سبيل نشر التعليم بين أبناء المجتمع، لأن هذا المؤشر يحدد القيمة المطلقة للإنفاق على التعليم على اعتبار أن هذا الانفاق ليس هدفا بحد ذاته، وأنما هو وسيلة لحصول أبناء المجتمع على الفرص التعليمية المناسبة، التي تعود عليه بالنفع والفائدة من هذا الإنفاق.

4- **نصيب الطالب من الإنفاق العام على التعليم:** ويمثل مقدار العبء الحقيقي الذي تبذله الدولة لتعليم أبنائه من جهة، ويعكس من جهة أخرى التفاوت الحاصل في أعداد الطلبة في نظم التعليم، بناء على التكلفة المستحقة لإعداد طالب واحد .

ثانيا: تكلفة التعليم

تعتمد كلفة التعليم على ما يصرف على الطالب كوحدة قياس في التكلفة الكلية للتعليم. فكلفة الطالب Student's Cost هي الاساس المحاسبي للتكلفة الكلية للتعليم. وتعتبر كلفة أو تكلفة الطالب مؤشرا مهما يساعد المخطط التعليمي على اتخاذ القرارات المناسبة التي يمكن أن تحافظ على نوع من التوازن في الإنفاق على مسيرة التعليم المستقبلية.

ومن هذا المنطلق، فعند دراسة تكلفة التعليم، فيجب تحديد الوحدة التي تنسب إليها هذه التكلفة: المدرسة، الفصل، الطالب ...الخ

ولوجود بعض المشكلات في اتخاذ المدرسة أو الفصل كوحدة لحساب تكلفة التعليم، فإن الاتجاه الغالب لدى كثير من المعنيين في دول كثيرة هو اتخاذ

تكلفة الطالب كمقياس تحسب على أساسه تكلفة التعليم، ويقسم تكاليف التعليم على نوعين: (الغامدي، 2006، 82-85)

اولا: تكاليف دورية، وتشمل: (بند المرتبات والأجور والمكافآت)، وبند النفقات العامة، ويشمل:(تكاليف الصيانة والإضاءة أو قيمة الإيجارات أو المصروفات على أبواب النشاط المدرسي، مثل الرياضة والجمعيات والرحلات وغير ذلك).

ثانياً: تكاليف إنتاجية، وتشمل: بند المباني الجديدة، ثمن الأرض والمباني القائمة عليها، وبند مباني التي تحل محل المباني غير الصالحة أو المستهلكة. وكذلك بند التجهيزات، مثل: المعدات في المعامل والآلات والأجهزة والأثاث وما شابه ذلك.

وهناك أسس، يتبعها المعنيون في وزارات التربية والتعليم، لتقدير التكاليف الدورية، والتكاليف الانتاجية، سعيا للوصول إلى تكلفة التعليم الحقيقية ما أمكن، حيث ان ذلك لاشك سيكون مؤشرا مهما للتخطيط التعليمي في المستقبل، وتقسم التكاليف التعليمية على نوعين رئيسين هما:

1- **تكاليف مباشرة،** وتتمثل في:

أ- الإنفاق الحكومي على التعليم(كالأجور والمرتبات، وبناء المدارس وتجهيزها بالمعدات والأجهزة، والتكاليف الأخرى التي تشملها موازنات وزارات التربية والتعليم)

ب- الإنفاق العائلي على التعليم(تكاليف السكن والطعام واللباس، والمواصلات، وشراء الكتب والأدوات المدرسية، والدروس الخصوصية)

2- **تكاليف غير مباشرة،** وتتمثل في: تكلفة الفرصة البديلة، وهي: مجموع الدخل الذي كان الطالب سيحصل عليه لو لم يلتحق بالتعليم الرسمي.

ثالثا: العائد في التعليم:

لا شك أنَّ محور النظرة الاقتصادية لأي مشروع اقتصادي يتمثل بحساب العائد من الاستثمارات الموظفة في ذلك المشروع بالمقارنة مع التكاليف التي استلزمها قيامه، ولما كنا قد اعتبرنا التعليم نشاطا إنتاجيا في الامد الطويل، وبالتالي فالإنفاق فيه يعد استثمارا للموارد من أجل تحقيق منافع معينة، فلا بد أن يقودنا هذا الاعتبار الى التساؤل عن مقدار الدخل الصافي الذي يدره هذا النشاط قياسا بما ينفق عليه من أموال في المباني والرواتب والأجور والكتب والتفتيش والأجهزة الإدارية والامتحانات، وبالتالي يقودنا الى البحث عن عوائد ذلك الاستثمار.(الحبيب، 1981، 153).

ولذلك فأن اعتبار التعليم عملية استثمارية يعني التوظيف الأمثل للموارد البشرية والمادية، من أجل تحقيق منافع مادية محددة خلال مدة زمنية معينة، بيد أنَّ العبرة في تحديد عائدات التعليم وقياسها. فالعائد حسب المضمون الاقتصادي هو مقدار الدخل النقدي وغير النقدي الذي ينتج عن الاستثمار طوال عمره الإنتاجي، أو بمعنى آخر هو التكلفة التي يضحي بها من أجل الحصول على دخل أعلى في المستقبل.

وفي سياق هذا المعنى قامت تعريفات العائد في التعليم فقد عرفه "دينسون" العائد بأنه: مقدار الزيادة في الدخل القومي، التي تقترن بالتعليم، ويحصل عليها أفراد القوى العاملة، نتيجة تحسن قدراتهم على الإنتاج والكسب.

ويقصد بالعائدات الفردية من التعليم: الدخل النقدي المباشر وغير المباشر الذي يحصل عليه المتخرجون، بسبب مستوياتهم التعليمية الناتجة عن الاستثمار في التعليم، ولا سيما الاستثمار في التعليم ما بعد الثانوية. ولدراسة عائدات التعليم أهمية منها: (الحاج محمد، 2012، 202)

1- تساعد على ترشيد الاستثمار في التعليم في ضوء بدائل محددة، وذلك بمقارنة عائدات الاستثمار في التعليم بالقطاعات الاقتصادية ومنها الاجتماعية، وخصوصا بعد انتشار التعليم بين فئات المجتمع.
2- تمكن المخططين التربويين وصناع القرار من اتخاذ القرار الصائب لتوزيع النفقات على أنواع التعليم المختلفة حسب حاجات الاستثمار وعائداته.
3- تساهم في معرفة مدى ملاءمة أنظمة التعليم لسد احتياجات التنمية وسوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدربة، ولا سيما في التخصصات التي يزيد الطلب عليها، مما يحد من بطالة المتعلمين.
4- تساعد على تطوير المناهج التعليمية شكلا ومضمونا، تنفيذا وتقويما، وتطوير نظم تعليم وتعلم حديثة تلبي احتياجات التنمية وسوق العمل.
5- تدفع المسؤولين والمخططين التربويين الى الاهتمام بالبحث العلمي، لدراسة متغيرات التربية وظواهرها المختلفة، وعلاقتها بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية.

وبتطبيق منظور الاقتصاد ومنطقه في قياس عائدات التعليم، فقد ظهرت مصطلحات ومعان جديدة في ميدان التعليم تبدو غريبة، ومنفرة للبعض،

ولكنها أصبحت واقعا يجب التعامل معها، إذ في اطار دراسة العائدات في التعليم، فإنَّ التعليم يعد: (عابدين، 1999، 204)

1- سلعة رأسمالية:العامل المتعلم والمتدرب أكثر انتاجية من العامل غير المتعلم، مما يجعل التعليم مخزنا لرأس المال غير المادي الذي يعطي أهمية لرأس المال المادي.

2- نوعا من الاستثمار البشري، فينظر له من خلال تزايد انتاجية المتعلم والمجتمع، وبالتالي زيادة دخلهما.

3- سلعة استهلاكية معمرة: تساهم في توسيع معارف وقدرات الشخص المتعلم، لترقية شخصيته، والاعتناء بصحته، ورفع مستوى معيشته، ويزيد من متعة الحياة الخاصة والعامة.

4- سلعة اجتماعية: تزيد فعالية المتعلم في التعامل مع قضايا مجتمعه، وتحد من الجريمة، وتعمل على ترقية الذوق والأخلاق، وتزيد من تقبل المتعلم لأنماط حياتية جديدة.

5- سلعة سياسية: تنمي سمات الانتماء والمواطنة الصالحة، والالتزام بقوانين المجتمع، وتكسب المتعلم قيم الولاء للمجتمع، والتأييد للنظام السياسي.

أشكال العائد في التعليم واساليب قياسها:

ثمة أكثر من تصنيف لأشكال العائدات في التعليم تختلف بينهما، بحسب نوع العائد وغرضه وناتجه، وأنَّ أكثرها استخداما هي التي تصنف العائدات في التعليم الى الأنواع الآتية: (الغنام، 1983، 11)

1- عائدات استهلاكية: وهي العائدات المتمثلة في راحة الاباء من متاعب الآبناء، بذهابهم الى المدرسة من جهة، واستمتاع هؤلاء الابناء بالحياة المدرسية، والعيش وسط أقرانهم من جهة ثانية.

2- عائدات رأسمالية: وهي العائدات البعيدة المدى التي تؤثر في حياة المتعلم المستقبلية، من حيث زيادة قدرته الانتاجية، واكتسابه عادات القراءة والكتابة والاطلاع، لإنماء مهاراته.

3- عائدات فردية: وهي العائدات الشخصية المتمثلة في زيادة دخل المتعلم الذي يزداد، كلما زاد مستواه التعليمي، وكذا الاستمتاع بوقت الفراغ.

4- عائدات اجتماعية: وهي العائدات المتمثلة في زيادة قدرة الانسان على الادخار من خلال حسن الإنفاق وترشيد الاستهلاك.

5- عائدات مالية أو مادية: وهي العائدات التي يجنيها المجتمع المتمثلة في زيادة الناتج القومي، وزيادة الضرائب على الدخول، وزيادة القدرة الذاتية العلمية والتقنية للدولة والمجتمع.

6- عائدات غير مادية: وهي العائدات المتمثلة في زيادة المتعلم على فهم نفسه ومحيطه، وتنمية قدراته على الابداع والابتكار.

والعائدات بهذا التصنيف تتضمن العائدات المباشرة وغير المباشرة، والعائدات المادية وغير المادية، والعائدات الفردية والمجتمعية وكما يلي:

1- العائدات المجتمعية المباشرة وغير المباشرة في التعليم

وهي العائدات الاقتصادية أو المادية العامة والخاصة التي يجنيها المتعلم والمجتمع من تعليم ابنائه، وما حصلوه من معارف ومهارات. وتنقسم العائدات المجتمعية على نوعين: (هداد والعبيدي، 1998، 202)

العائدات المجتمعية المباشرة: هي تلك العائدات الصافية التي تؤول الى المجتمع ككل، نتيجة الاستثمار في التعليم.

العائدات المجتمعية غير المباشرة: هي مجموعة الآثار غير المباشرة التي يتركها التعليم خارج نطاق التعليم نفسه منها: انخفاض مستوى الجريمة بين المتعلمين، وارتفاع مشاركة المتعلمين في الانتخابات، والاهتمام بقضايا المجتمع ومشكلاته.

2- **العائدات الفردية المباشر وغير المباشرة:**

تكون على اشكال عدة منها الدخل النقدي المباشر وغير المباشر، والدخل العيني، والدخل المشبع لحاجات الفرد وستوضح كالاتي: (Cross،1991، 68)

أ- **العائد الفردي المباشر:** هو الدخل النقدي المباشر المتمثل في زيادة دخل المتعلم، الناتج عن ارتفاع انتاجيته وتحسنها، بسبب ما حصل عليه من تعليم، وهو ما يطلق عليه " بالوفورات الداخلية".

ب- **العائد الفردي غير المباشر:** هو الزيادة الحاصلة في الدخل القومي الناتجة عن تحسن المستوى التعليمي، وهو ما يطلق عليه "بالوفورات الخارجية".

قياس العائد في التعليم:

تنوعت الطرق والاساليب التي استخدمت لقياس أثر التعليم، من خلال توظيف الأدوات والمعايير الاقتصادية لذلك، إلا أنَّ بعضها فشلت وبعضها استجابت لتطورت مفهوم رأس المال البشري (الحمدان، 2002، 163)، ولقياس العائد الاقتصادي في التعليم وفق تحليل واضح، توصل رجال الاقتصاد الى أساليب يمكن من خلالها دراسة العائد وقياسه. ومن أولى محاولات قياس عائدات التعليم على مستوى المجتمع دراسة "شولتز" في الولايات

المتحدة، حيث حاول قياس عائدات مؤسسات التعليم العامة والخاصة وفقا للخطوات التالية: (الحاج محمد، 2012، 209)

1- تحديد نفقات التعليم المستمرة في التعليم خلال مدة معينة والتي أدت الى تحسن مهارات ومعارف القوى العاملة.

2- حساب الدخل النقدي الذي يحصل عليه أفراد القوى العاملة تبعا لمستوياتهم التعليمية.

3- إرجاع الزيادة الحاصلة في نمو الدخل القومي خلال هذه المدة بتحسن مهارات وقدرات قوة العمل. وبذلك يمكن الوقوف على مدى مساهمة التعليم في النمو الإجمالي للدخل القومي.

حساب العائدات المجتمعية:

ومن ابرز أساليب قياس العائد المجتمعي اسلوب الكلفة على العائد، والذي يقوم على أسس تتمثل في أنه لكي يقاس مدى العائد من التعليم وحساب معدله، فلا بد أن يتم القياس في ضوء تكلفته، ويمكن حساب العائد الى الكلفة إمّا من خلال حساب نسبة القيمة الحالية للعائد المتوقع من الاستثمارات التعليمية الى القيمة الحالية لكلفة هذا المشروع، بعد خصم الكلفة والعائد، أو من خلال قياس القيمة الربحية الحالية للمشروع التعليمي، وعلاقتها بالكلف التعليمية الإجمالية، على أساس استبعاد القيمة الحالية لكلفة هذا المشروع من العائد المتوقع منه، أو من خلال حساب معدل العائد الداخلي للاستثمار الموظف في اية مرحلة تعليمية، باعتماد سعر خصم يساوي بين القيمة الحالية لكلفة الاستثمار التعليمي، والعائد المتوقع منه. (هداد والعبيدي، 1998، 202)

ويقوم حساب العائد على فرضيات معقدة، جوهرها بصورة تقريبية هو اعتبار التعليم استثمارا في البشر تترتب عليه زيادة دخل المتخرج من التعليم، ودخل المجتمع، نتيجة لما اكتسبته المتخرجون من معارف ومهارات تمكنهم من زيادة الانتاجية الفردية والمجتمعية.

ولحساب الزيادة في دخل الفرد التي تنسب الى التعليم، أي ذلك الدخل الذي أضافه التعليم عن غيره يستخدم معدل العائد المستثمر في التعليم، الذي يعود الى الفرد، وذلك بمقارنة معدل العائد بمشروعات استثمارية أخرى، أو بمقارنة معدل العائد في مراحل تعليمية أخرى داخل الدولة او خارجها. وهكذا الحال بالنسبة للعائد المجتمعي، إذ إنّ زيادة دخل الشخص المتعلم تعني في نهاية الامر زيادة الدخل القومي، لأنَّ الدخل القومي هو أساسه مجموع دخول الافراد.(الحاج محمد، 2012، 210)

حساب العائد الفردي: حساب دخل المتخرج من التعليم الجامعي، ومقارنته بدخول الأشخاص الذين بلغوا مستويات تعليمية أخرى، أو لم يحصلوا على أي مستوى تعليمي ما، وذلك بواسطة السلاسل الزمنية التي تبين دخل المتعلم خلال حياته العملية، ويحسب هنا العائد الشخصي من التعليم عن طريق أخذ متوسط الدخل(الكسب) على مدى سني العمر في المهن التي تتطلب نوعا معينا من التعليم، ثم طرح هذا المجموع من متوسط الكسب لأفراد في مهن لا تتطلب تعليما معينا، والفرق بين الاثنين يمثل الاستثمار في التعليم الذي تلقاه الفرد.(Belfield،2000، 42)

لا يوجد أسلوب تمويلي ينال كل الايجابيات، وانما تختلف تطبيقات كل أسلوب على وفق ظروف البلد والمرحلة الدراسية التي يتم تمويلها، لذا فان

أسلوب تمويل التعليم ليس بالضرورة أن يكـون بـدعم كامـل مـن الحكومـة أو بـدون دعـم نهائي له، وانما يتم على وفق صيغة توفيقيـة للتمويـل هـي خلـيط بـين التمويـل الحكـومي والخاص للتعليم لتخفيف الضغط عـلى المـوارد الماليـة الحكوميـة وتنويـع مصـادر التمويـل ووضع البدائل المناسبة.

المبحث الخامس

مفاهيم عامة عن البطالة

لا شك في أنّ أول سؤال منطقي يواجهنا في مطلع هذه الدراسة من هو العاطل فقد يقول البعض هو من لا يعمل، حيث إنَّ هذا التعريف غير كاف، وغير دقيق، وذلك بسبب وجود عدد كبير من الأفراد لا يعملون لأنهم ببساطة لا يقدرون على العمل مثل الأطفال والمرضى والعجزة...الخ (رمزي، 1997، 15)، وإنَّ الشروط الاساسية التي يجب أن تجتمع عند فرد ما ليدخل دائرة العاطلين عن العمل هي: (عمر، 2008، 22)

1- أن يكون الفرد دون عمل سواء لحسابه الخاص أو باجر.

2- أن يكون الفرد قادرا على العمل، وراغبا فيه، وأن يكون ضمن حدود سن القدرة على العمل.

3- أن يكون الفرد باحثا عن عمل ولكن دون جدوى.

ويمكن أن نحدد البطالة بشكل عام بأنها تعطل جزء من قوة العمل الكلية (العرض الكلي للعمل) لهذا السبب او ذاك بسبب عدم توفر فرص العمل الكافية لاستيعاب جميع قوة العمل ولفترة محددة يعود بعدها المتعطل عن العمل الى العمل،(العلي، واخرون،1990، 231) وتعتبر البطالة من أهم خصائص عدم الاستخدام الفعال للموارد البشرية، وهدرا لطاقات جزءٍ من ذوي النشاط الاقتصادي القادرين على العمل والراغبين والباحثين عنه دون جدوى . إذ تعكس هذه الظاهرة اضطرابا في العلاقة بين حجم القوى العاملة وبين الطلب عليها حيث يكون حجم العرض من القوى العاملة أكبر بقليل أو بكثير عن حجم العمالة المطلوب في سوق العمل.(الشيباني، 2010، 2)

وسوف نأخذ مفاهيم وتفسيرات حول البطالة التي تتناول :

اولاً: مفهوم البطالة:

هنالك عدة تفسيرات حول البطالة من حيث اللغة والاصطلاح وتعريفات عدة من مختلف الجوانب وسنتاولها كالآتي:

1- **المعنى اللغوي للبطالة:** كلمة البطالة هي من: الكسالة المؤدية الى إهمال المهمات، التفرغ من العمل، والتبطُّل فعل البطالة، وهو اتباع اللهو والجهالة، وبطَل، يبطُلُ، بَطالةً بفتح الباء، وبِطالة بكسر الباء، اي: تعطَّل. (السراحنة، وآخرون، 2000، 46)

2- **البطالة اصطلاحا:** تطلق البطالة على ثلاثة معاني:

- عدم تناسب فرص العمل من قوى البشر أو قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.
- عدم اسناد عمل أيا كان نوعه الى الشخص.
- أو عدم قيام الشخص بعمل ما بناءً على رغبته في عدم العمل. (عبد السميع، 2007، 9)

هناك تعريفات متعددة للبطالة، ربما تختلف من حيث الشكل، لكنها تتفق من حيث المضمون، فمفهوم البطالة يختلف باختلاف البلد والثقافة والزمن، لذلك لا بد من تعريف البطالة حسب حالة البلد والثقافة والزمن بدقة ووضوح، حتى يمكن المساهمة في علاج اسبابها علاجا صحيحا وفعالا.

يمكن تعريف البطالة من حيث:

3- **البطالة كظاهرة:** هناك من عرفها بأنها: حالة وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه، لكن لا تتوافر لهم فرصة الحصول عليه

(mulhearn، 2001، 209) ونعتقد أنَّ هذا التعريف لم يأخذ بعين الاعتبار حدود سن العمل.

وتعرف أيضا: هي حالة توقف لا إرادي عن العمل لاستحالة وجوده.(عمر، 2008، 23) وهنا نلاحظ غموض التعريف وذلك لعدم وضوح الاسباب.

4- **البطالة في المجتمع :** هناك من عرفها: هي وصف لحالة من حالات سوق العمل، حيث يوجد فيها أفراد راغبون في العمل وعددهم أكبر من الفرص المتاحة والموجودة في هذه المجتمعات. (صفر، 2003، 14)

وتعرف أيضا: هي عدم توفر التوظيف الكامل لأفراد المجتمع، وتعني أنّ الأفراد الراغبين في العمل يكونون أكبر من الفرص المتاحة، والموجودة في هذه المجتمعات. (السراحنة وآخرون، 2000، 48)

وتعرف أيضا: هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه، لكن لا يجد العمل والأجر المناسب والوظيفة المناسبة من حيث قدراته والأجر اللازم لسد حاجاته. (رجب، 1999، 10)

5- **البطالة كمقياس:** تعرف بأنها: حجم البطالة بمقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المطلوب (والمستخدم) عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل خلال فترة زمنية معينة (القريشي، 2007، 183) أي أن حجم البطالة يعكس حجم الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل.

وتعرف ايضا بأنها: الزيادة في القوة العاملة البشرية عن حجم العمل المعروض، أي وجود عدد قياسي من الناس العاطلين عن العمل. (محمد، 2011، 21)

6- **التعريف الرسمي للبطالة:** إن افضل التعريفات الرسمية للبطالة الذي تتبناه منظمة العمل الدولية، وهو الذي يعتبر الفرد عاطلا عن العمل إذا توافرت فيه الشروط التالية: (I.L.O) (،2002 ،2-1)

أ- أن يكون الفرد قد بلغ سنا معينة 16 سنةً أو أكثر.

ب- أن يكون الفرد بدون عمل سواء أكان عملا بأجر أو عملا ذاتيا في مؤسسته أو مزرعته الخاصة.

ت- أن يكون راغبا في العمل وقادرا عليه ومتاحا للقيام به في غضون اسبوعين.

ث- أن يقوم بالبحث عن عمل في آخر أربعة أسابيع، ويكون متخذا من الخطوات ما يدل على ذلك، بحيث تعلم الجهات المختصة به، وكأن يقوم بتسجيل اسمه في مكاتب العمل الحكومية، أو يقوم بتقديم طلب وظيفة لدى مكاتب الشركات الخاصة، أو يقدم طلبا للحصول على مساعدة مالية من إحدى الجهات الحكومية كعانة بطالة أو قرض لبدء مشروع صغير.

7- **التعريف العلمي للبطالة:** ويكون تعريف البطالة وفقا لهذا المفهوم بانها الحالة التي لا يستخدم بها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع ومما يمكن الوصول إليه من هذا التعريف التمييز بين بعدين للبطالة: (الجوراني، 2009، 35-36)

البعد الاول: يتمثل هذا البعد في عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل المتاحة وذلك في حالتي البطالة السافرة والبطالة الجزئية .

البعد الثاني : ويتمثل هذا البعد في الاستخدام غير الأمثل للقوةالعاملة مما يترتب عليه أن تكون انتاجية الفرد منخفضة عن الانتاجية المتوسطة المتعارف عليها، وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال على ذلك.

8- **التعريف الشامل:** تعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها: "تشمل كل الاشخاص الذين تزيد أعمارهم عن سن معين، وكانوا من دون عمل وهم مستعدون للعمل وباحثين عنه واتخذوا خطوات محددة بحثا عن العمل بأجر أو عمل للحساب الخاص"(السراحنة وآخرون، 2000، 48)

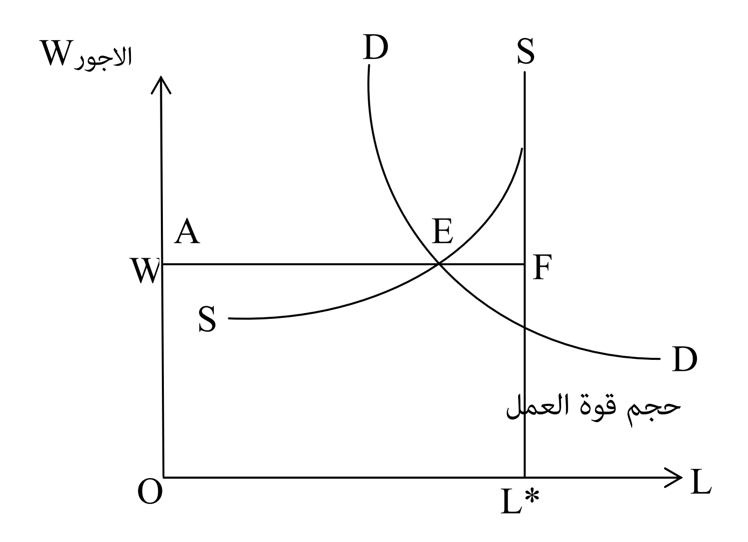
ثانيا- التفسير الاقتصادي للبطالة:

تستخدم هنا التحليلات الاقتصادية لتفسير البطالة بالاعتماد على منحنيات العرض والطلب على العمل. وهنا فأنَّ منحنى عرض للعمل يفترض أن يتجه الى الاعلى ثم يصبح عموديا عند كمية العمل (L) التي تتساوى مع حجم قوة العمل كما موضح في الشكل (1) وعند مستوى منخفض من الأجور تنخفض الكمية المعروضة من العمل. وهناك نوعان من البطالة هما البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية وفيما يأتي شرح موجز لكل منهما:

1- **البطالة الاختيارية:** ففي الشكل البياني أدناه يظهر كل من منحنى عرض العمل (SS) ومنحنى الطلب على العمل (DD) ومن تقاطعهما يتحقق التوازن في سوق العمل عند النقطة (E) حيث تتساوى الكمية المعروضة مع الكمية المطلوبة.

شكل (1)

يمثل حالة الأجور المرنة



المصدر: القريشي، مدحت، اقتصاديات العمل، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، 2007.

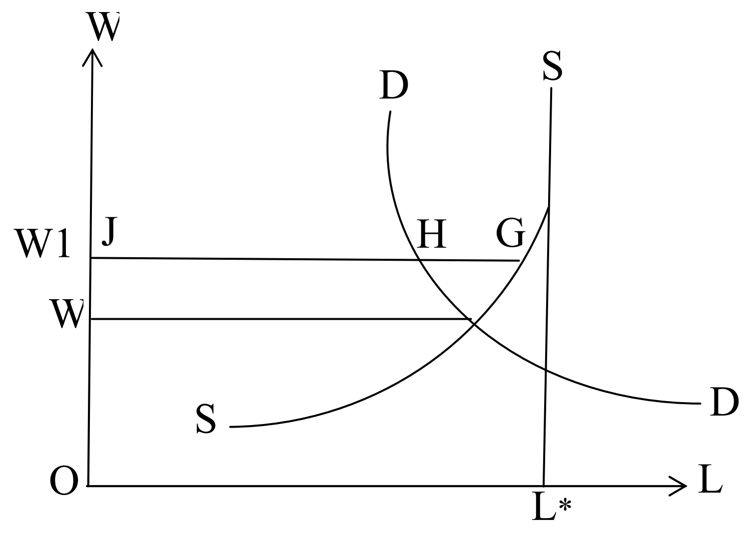
إنّ الخط الأفقي من (A) إلى (E) يمثل عدد العمال المشتغلين فعلا، والخط من (E) إلى (F) يمثل عدد العمال الذي يرغبون في العمل ولكن عند أجرٍ أعلى. ويمكن اعتبار هؤلاء من العاطلين عن العمل لكنهم يمثلون البطالة الاختيارية (Voluntary Unemployment)، أي أنهم لا يريدون أن يعملوا عند الأجر السائد في الاسواق. وعليه ففي سوق العمل الذي تسود فيه الأجور المرنة (Flexible wages) لا توجد هناك بطالة إجبارية (Involuntary) لأن الأجور والأسعار تتحرك بحرية لتعيد الوضع الى حالة توازن، ولكن توجد هناك بطالة اختيارية. إنّ مثل هذا الوضع ينسجم مع أفكار وموقف الاقتصاديين الكلاسيك حيث يؤكدون بأن البطالة لو وجدت فأنها سرعان ما

تختفي لأن الأسعار والأجور المرنة تتكيف لتعيد حالـة التـوازن وتختفـي البطالـة بعـد فـترة قصيرة.

2- **البطالة الإجبارية:** لقـد رفـض (Keynes) فرضـية مرونـة الأجـور التـي أكـد عليهـا الاقتصاديون الكلاسيك وقال أنّ الأجور في الواقع جامدة وخصوصا في الاتجاه المـنخفض، لأن العمال لا يقبلون بتخفيض الأجور حتـى في حالـة الركـود الاقتصـادي وذلـك بسـبب طبيعـة عقود العمل المبرمة بين اتحادات العمال وأصحاب العمل لفـترة زمنيـة محـددة، إضـافة إلى طبيعة التفاهم غير النظامي فيما بينهم حول الأجور، وغيرها من الشـباب. وبسـبب جمـود الاجور تحدث البطالة الإجبارية كما في الشكل البياني (2):

شكل (2)

يمثل حالة جمود الاجور



المصدر: القريشي، مدحت، اقتصاديات العمل، جامعـة البلقـاء التطبيقيـة، الاردن، دار وائـل للنشر، الطبعة الاولى، 2007

عندما يجد سوق العمل نفسه عند أجرٍ مرتفع كما هو الحال عنـد (W1) وأنَّ الاجـور غير مرنة فأنَّ مستوى الأجر يبقى على حاله عند (W) وعندها فأنَّ عدد العمال الـراغبين في العمل يكون عند (G) على منحنى العرض، لكن المنشآت الانتاجية تحتاج فقـط كميـة مـن العمل عند (H) عـلى منحنـى الطلـب وأنَّ الفـرق البـالغ (HG) يمثـل البطالـة الإجباريـة. (القريشي، 2007، 184-187)

ثالثا- أنواع البطالة:

تعددت أنواع البطالة التي وردت في النظريات والدراسات المختلفة كـما ظهـرت أنـواع مستحدثة منها نتيجة للتغيرات المعاصرة فيما يلي أهم تلك الأنواع:

1- **البطالة الاجبارية Compulsory Unemployment:** وتعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على اية فرصة عمل برغم رغبـتهم في العمل وقدرتهم عليه.

"والبطالة السافرة" تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنا بالطلـب عليه، خاصة قطاعات الاستيعاب في سوق العمل. (عبد السميع، 2007، 15)

2- **البطالـة الاحتكاكيـة Frictional unemployment:** وهــي الناتجـة عـن دخـول الناس في قوة العمل وخروجهم منها، وكذلك الناتجـة أيضـا عـن خلـق فـرص عمـل جديـدة وتسريح أعمال قائمة. وتعتبر هذه البطالـة ظـاهرة قائمـة دائمـة كـما تعتـبر ظـاهرة صـحية ومؤشرا لديناميكية الاقتصاد وحيويته. (جامع، 2007، 6)

3- **البطالـة الهيكليـة Structural Unemployment:** وتتمثـل البطالـة الهيكليـة في وجود عدد من الأشخاص المتعطلين عن العمل بسبب وجود تغيرات هيكلية في الاقتصاد، أي عدم وجود حالـة تـوازن بـين الطلـب والعـرض عـلى الأيـدي العاملـة في المهـن والقطاعـات المختلفة. وتظهر البطالة الهيكلية اذن عندما تؤدي التغيرات في أنماط الطلب على العمل إلى عدم توافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة في منطقة معينة أو صناعة معينـة. (القـريشي، 2007، 189)

4- **البطالة الموسمية Seasonal unemployment:** ويحدث هذا النوع مـن البطالـة في أحد قطاعات الاقتصـاد القـومي نتيجـة تغـير الظـروف الاقتصـادية او المناخيـة في بعـض الفصول وهو ما يؤدي إلى ركود العمل في هذه القطاعات ويظهر ذلـك في قطـاع الزراعـة في غير مواسم الحصاد، كما يظهر في قطاع الفنـادق والمطـاعم في المصـايف، إذ يقـل العمـل في فصل الشتاء مما يؤدي الى حدوث هذا النوع من البطالة.(Brue،1989، 566)

5- **البطالة الدورية Cyclical Unemployment:** يحدث عند تعرض الاقتصاد لبعض الفترات الانكماشية كانخفاض الطلب الكلي فيؤدي ذلك الى تسريح جزء من القـوة العاملـة مـما يـؤدي إلى ارتفـاع البطالـة لكـن سرعـان مـا يـتلاشى ذلـك عنـد حـدوث انتعـاش في الاقتصاد.(حدادين، 2008، 41)

6- **البطالة المقنعة Disguised Unemployment:** هي من أشهر مـا ذكـر في الفكـر الاجتماعي الاقتصادي، وخاصة الاقتصاد الزراعي، وهي الحالة التي يكون فيها عـدد العـمال أكبر من حاجة العمل إلـيهم، بحيـث إذا تـم اسـتبعاد هـذه العمالةالزائدة،والاسـتغناء عـن خدماتها، فهذا لـن يـؤثر في حجـم الإنتـاج، لأنهـا فعليـا لا تقـوم بإضـافة اي شيء للإنتـاج. (طنجور، 2009، 16)

7- **البطالة الفنية Technological Unemployment:** تكنولوجية متقدمة تتطلب تأهيلا علميا ومهارات فنية أعلى، مثل إحلال الحاسوب محل العمالة اليدوية. (احمد، 2000، 563)

رابعا:المعدل الطبيعي للبطالة:

معدل البطالة هو النسبة المئوية للمتعطلين إلى إجمالي القوة العاملة، ويمكن حساب معدل البطالة حسب النوع والفئات العمرية والحالة التعليمية، ويقيس البطالة في لحظة معينة من الوقت، لأن البطالة تتغير من وقت إلى آخر، ويعتبر معدل البطالة من أهم المؤشرات الاقتصادية في أي بلدٍ من بلدان العالم، حيث إنّه يتأرجح صعودا وهبوطا بحسب مستوى التشغيل الاقتصادي، ومن جهة أخرى يعتبر أحد مقاييس المعاناة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد، وبالتالي يمكن اعتباره مؤشرا هاما على مدى صحة الاقتصاد الوطني. (mulhearn،1999 ،171)

وتقاس نسبة البطالة من خلال هذا المفهوم على النحو التالي:

نسبة البطالة = عدد العطلين × 100

قوة العمل

إنَّ المعدل الطبيعي للبطالة هو معدل البطالة الذي تكون عنده أسواق العمل وأسواق السلع في حالة توازن، وبشكل أدق فأنَّ المعدل الطبيعي للبطالة هو ذلك المعدل الذي تكون عنده الضغوط التي ترفع أو تخفض الأسعار والأجور في حالة توازن مما يجعل معدل تضخم الأسعار والأجور في حالة توازن ممل يجعل معدل تضخم الاسعار والاجور في حالة استقرار. وفي الاقتصاد المعاصر الذي يهتم بأمر منع حدوث معدلات مرتفعة من التضخم

فأنَّ المعدل الطبيعي للبطالة يمثل المستوى الأدنى الذي يمكن الحفاظ عليه وبالتالي يمثل أعلى مستوى مستدام من التشغيل الذي يتوافق مع الناتج الكامن للبلد، وتجدر الإشارة إلى أنَّ المعدل الطبيعي للبطالة لن يكون صفرا، ففي اقتصاد متحرك مثل الاقتصاد الامريكي نجد أنَّه خلال الثمانينات أنَّ نسبة (3-4) بالمائة من قوة العمل عاطلة حتى ولو لم يفقد أي شخص عمله، كما أنَّ المعدل الطبيعي للبطالة يرتبط ارتباطا وثيقا بعملية التضخم النقدي. والسبب الوحيد لعدم السماح بإنخفاض معدل البطالة إلى مستويات متدنية جدا هو الخوف من الآثار التضخمية لذلك، وتجدر الإشارة إلى أنَّ مستوى الإنتاج الذي يتوافق مع المعدل الطبيعي للبطالة يمثل الإنتاج الكامن للبلد.(القريشي، 2007، 196)

خامسا: مؤشرات ذات علاقة بالبطالة:

في صدد الحديث عن البطالة كمؤشر، نرى أنَّه من الأهمية بمكان الإشارة الى القوة البشرية بما فيها من قوة عمل وخارج قوة العمل، وحجم السكان الفعال وغير الفعال اقتصاديا وكما يلي:

1- **حجم السكان الفعال وغير الفعال:**

أ- **حجم السكان الفعال:** هو مجموع السكان القادرين على العمل المنتج. ويقصد بالعمل المنتج كل جهد جسمي أو عقلي يؤدي إلى إيجاد سلعة أو تأدية خدمة او يساهم في إيجاد مثل هذه السلعة.

ب- **حجم السكان غير الفعال:** جميع السكان الذين تبلغ أعمارهم (10) سنوات فأكثر مستبعدا منهم العاجزين عجزا دائما والمرضى مرضا مزمنا، ولا يمكنهم أداء أي عمل ذي قيمة اقتصادية واجتماعية. (فؤاد، 2005، 46)

اما فئة السكان في سن العمل تشمل جميع السكان الذين تبلغ أعمارهم بين (15 سنة) ودون (65 سنة)، مستبعدا منهم العاجزين عجزا دائما والمرضى مرضا مزمنا، ولا يمكنهم أداء أي عمل ذي قيمة اقتصادية واجتماعية (عبد الرحيم، وعصام، 2002، 199)

2- قوة العمل وخارج قوة العمل:

أ- **قوة العمل :** هي ذلك الجزء- من السكان في سن العمل- الذي يتألف من جميع الأفراد النشيطين اقتصاديا (الذكور والأناث) الذين يقدمون عرض العمل خلال فترة الإسناد الزمني وتبلغ أعمارهم (15 سنة) ودون (65 سنة) سواء كانوا يعملون في إنتاج السلع او تأدية الخدمات او كانوا يبحثون عن مثل هذا العمل. وتتركب قوة العمل من فئتين:

1- فئة المشتغلين.

2- فئة المتعطلين.

ويعرف المشتغل والمتعطل لأغراض البحث كالتالي: (محمد، 2011، 35-36)

المشتغل: هو الفرد (ذكرا كان أو أنثى) الذي زاول عملا ذا قيمة اقتصادية لمدة لا تقل عن ساعة خلال فترة الاسناد الزمني أو كان مرتبطا بمثل هذا العمل، لكنه لم يزاوله بسبب طارئ مؤقت كالمرض أو الإجازة أو سوء الأحوال الجوية أو غير ذلك.

المتعطل: هو الفرد القادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ولم يجده حتى فترة الاسناد الزمني ويعتبر متعطلا إذا كان متعاقدا على عمل تبدأ ممارسته له بتأريخ لاحق لفترة الاسناد الزمني.

ب- **خارج قوة العمل:** وهم السكان الفعالون الذين لا يمارسون نشاطا اقتصاديا بصورة مؤقتة أو دائمة، ويشمل هؤلاء الطلبة والأفراد الذين يؤدون الخدمة العسكرية الإلزامية والسجناء وربات البيوت (U.N،1973، 293)

وهم الأفراد المستغنون عن العمل بإرادتهم، أي الذين لا يعملون ولا يبحثون عن العمل، علما أنّهم يدخلون من حيث السن داخل فئة السكان في سن العمل، ويعيشون من دخل أملاكهم وأموالهم (الطبقة الطفيلية في المجتمع)، ويدخل تحت هذه الفئة العناصر التالية: (عبد الرحيم، وعصام، 2002، 199)

1- المتفرغات للأعمال المنزلية (ربات البيوت) وغيرهن من النساء كالزوجة والابنة والشقيقة.

2- الطلاب والطالبات المتفرغون للدراسة تفرغا تاما، ويعتبر الطالب في الجامعة مشتغلا وليس طالبا إذا كان موظفا في إحدى وزارات أو مؤسسات الدولة.

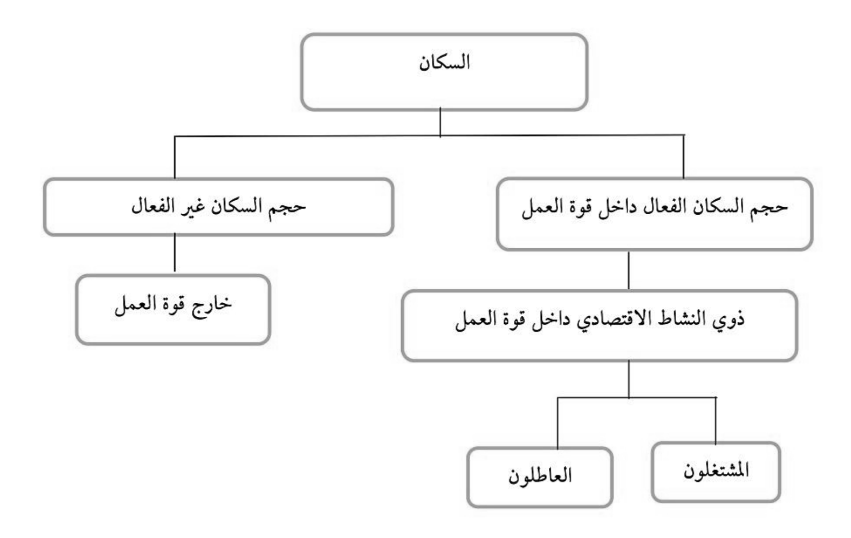
3- المتقاعدون الذين سنهم اقل من(65) سنة، ولا يقومون بعمل مثمر خلال اسبوع الإسناد الزمني، وإنما يعتمدون بصفة اساسية على رواتبهم التقاعدية عن عمل سابق.

4- المكتفون: أي الزاهدون في العمل، وهم الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل رغم قدرتهم عليه، وذلك بسبب اكتفائهم بما يحصلون عليه من دخول خاصة أو إعانات دورية.

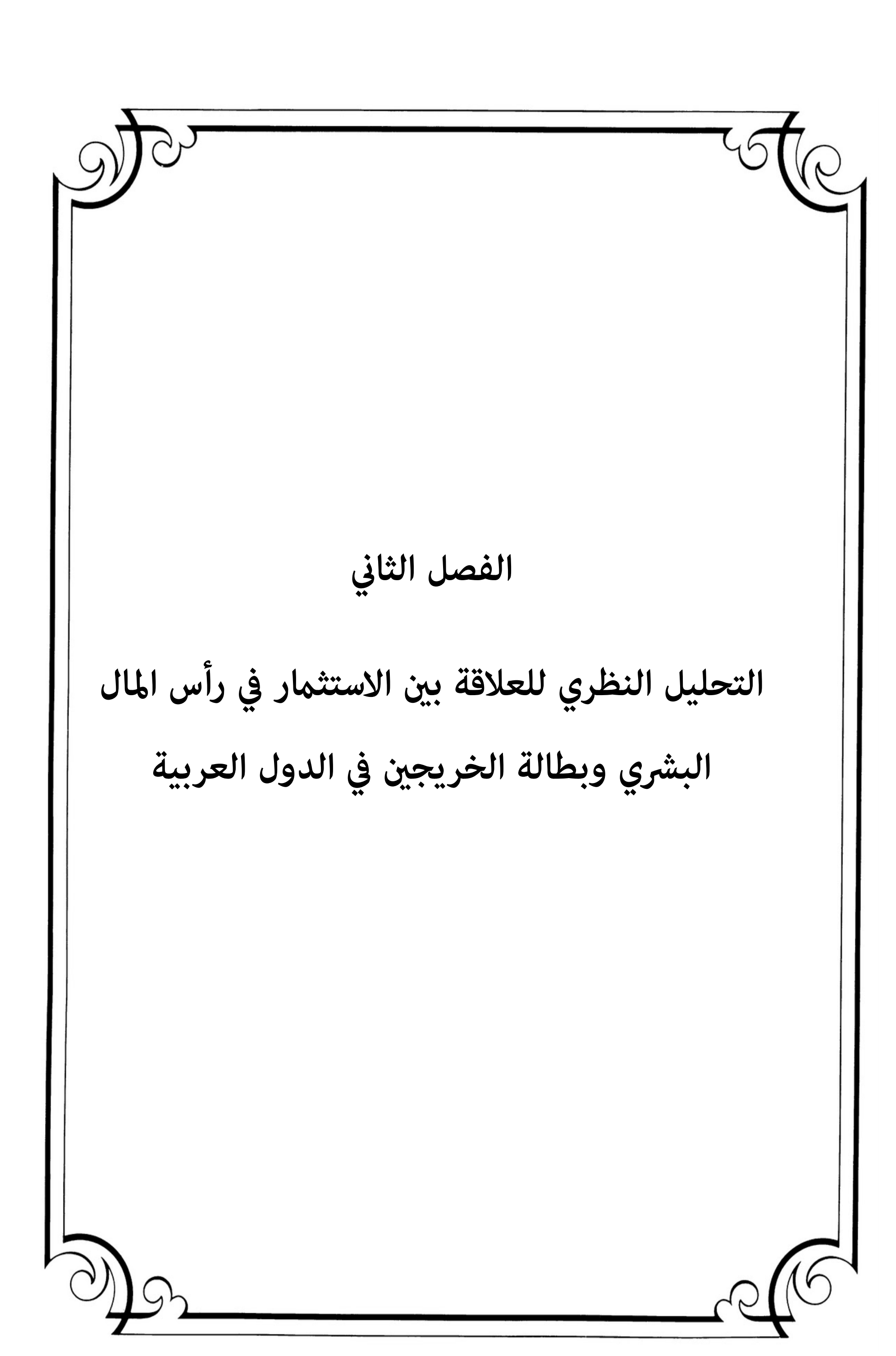
وسيتم توضيح حجم السكان الفعال وغير الفعال كما في الشكل التالي:

شكل (3)

يوضح حجم السكان الفعال وغير الفعال



المصدر: مؤشرات سوق العمل، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد (16)، السنة الثانية، نيسان 2003، ص1.



الفصل الثاني

التحليل النظري للعلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وبطالة الخريجين في الدول العربية

الفصل الثاني

التحليل النظري للعلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري

وبطالة الخريجين في الدول العربية

تمهيد:

أنَّ البطالة في الدول العربية هي أعلى المعدلات مقارنة مع دول العالم، وتعود الأسباب إلى ضعف التنظيم والتوجيه التعليمي الذي يؤثر سلبا على اقتصاد هذه الدول، لأن الاستثمار في العنصر البشري يتصف بضعف مرونته الاقتصادية وارتفاع تكاليفه، مما يدفع الأفراد إلى عدم الاستجابة لمتغيرات العمل في السوق وسيؤدي ذلك الى عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، ولتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من دون توافر قوة بشرية متميزة أمر صعب إلى حد ما، خاصة في ظل انتشار وتسارع المعارف وبروز التقنيات الحديثة والعالية التي تتطلب عمالة مؤهلة لمحاكاتها والتعامل معها، أي أنَّ الاستثمار في رأس المال البشري له الدور الستراتيجي في مجال العمل.

ولأهمية التعليم لأنه لا غنى عنه لأي أمة، فقد قامت دول العالم منذ زمن بعيد بالإنفاق عليه وتحسينه وتطويره، والاستفادة القصوى من مخرجاته، نجد أنَّ نسبة الإنفاق على التعليم في الدول العربية أقل مما هو عليه في دول العالم، وتختلف سياسة التعليم والتدريب في الدول العربية عن باقي الدول، فنجد أن التعليم والتدريب في دول العالم منذ المراحل الابتدائية يتوجه نحو التخصص وبعض الدول تتجه نحو التدريب وهذا يساعد على الالتحاق بسوق العمل .

سيتناول هذا الفصل المباحث الخمسة التالية:

المبحث الاول: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره الستراتيجي في مجال العمل.

المبحث الثاني: أهمية الإنفاق على الاستثمار البشري في الدول العربية.

المبحث الثالث:طبيعة المواءمة بين مخرجات التعليم والعمل في الدول العربية.

المبحث الرابع:طبيعة التعليم والتدريب في بعض الدول العربية والاجنبية.

المبحث الاول

الاستثمارفي رأس المال البشري ودوره الستراتيجي في مجال العمل :

اولاً: طبيعة بطالة الخريجين في الدول العربية:

وضحت منظمة العمل العربية اقتران الأداء الاقتصادي الجيد للدول العربية بأحراز تقدم في معالجة مشكلة البطالة، ومع ذلك ما زالت الدول العربية كمجموعة بأعلى معدل بطالة(14.5%) لعام (2007-2008) بالمقارنة مع مختلف أقاليم العالم، ومع المتوسط العالمي الذي بلغ (5.7%) في عام (2007)، ولم يطرأ تغيير على توزيع معدلات البطالة بين الدول العربية، حيث سجلت أعلى مسوياتها في الدول العربية الأقل دخلا، أو في الدول العربية التي تأثرت اقتصاداتها بحالة عدم الاستقرار، مثل: الصومال وفلسطين والعراق، أما بطالة النساء فتتراوح بين ضعفين إلى 4 أضعاف بطالة الرجال، مما يؤثر سلبا في معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة حيث يصل معدل مشاركة المرأة (28.1%) مقابل متوسط عالمي يصل الى (56.6%) في عام (2007)، ويصل متوسط معدل البطالة للفئة العمرية (15-24) سنة في مجموعة الدول العربية الى (30%)، مقابل متوسط معدل عالمي (14.4%). وتثير مشكلة ارتفاع البطالة بين المتعلمين من خريجي الجامعات والمعاهد العليا، وتصل الى (26.6%) في المغرب (19.3%) في الجزائر (17.7%) في الاردن. وقد لوحظ ان (94%) من العاطلين عن العمل في جمهورية مصر العربية هم من الفئة العمرية (15-29 سنة)، ويعكس هذا عدم اتساق خطط التعليم مع احتياجات سوق العمل.تشير التقديرات إلى أنّ إجمالي عدد السكان النشيطين اقتصاديا سيصل الى (146) مليون ناشط في عام (2020) نتيجة للنمو السكاني بمعدل (2.3%) سنويا، ونمو السكان النشيطين بحدود (3.4%) سنويا.

ويتطلب هذا إحداث ما يقرب من (40) مليون فرصة عمل جديدة في أفق عام (2020) للاستجابة فقط لطلبات الشغل الإضافية كما سبق الإشارة إلى ذلك.(منظمة العمل العربية)

وتبين البحوث واقع العلاقة بين المخرجات وسوق العمل في الدول العربية، إذ إنّ هناك بطالة خريجين في كل التخصصات وإن كانت بدرجات متفاوته. ففي التخصصات الانسانية والاجتماعية يتبين أنّ أعداد طالبي العمل لا تحصى. وفي الواقع هناك شكوى مبررة من عدم ملاءمة المخرجات لفرص العمل المتوافرة، وهناك شكوى غير مبررة من عدم التلاؤم، لأن اصحاب العمل يريدون موظفا عاملا ماهرا في العمل المسند إليه. إنَّ هذه مهمة مشتركة لمسؤولي التعليم وأصحاب العمل حيث لابد من إيجاد فرص التدريب بصفتها جزءا من التعليم في نهايته. ومع ذلك فأنَّ سوق العمل ومتطلبات العمل تتغير يوما بعد يوم، ولا يمكن ان تكون برامج مؤسسات التعليم مصممة بالضبط لخدمة سوق العمل بتفاصيلها فهذا شبه مستحيل. وتتضارب الآراء حول مفهوم حق التعليم والتعلم حسب رغبة الفرد، من دون توجيهه وكذلك توفير مهنة أو وظيفة يكتسب منها لحياته بعد إكمال دراسته. فالوقائع يدلل على أنَّ المخرجات الزائدة في صنوف العلم المختلفة والتي لا يحتاج اليها قطاع العمل، اصبحت عبئ على المجتمع ولا بد من توفير سبل العيش الكريم لها.(الربيعي، 2008، 170) وأنَّ لهذه البطالة بضمنها بطالة الخريجين مجموعة من الأسباب، وتعود مسببات البطالة المرتبطة بالتعليم كالاتي: (القليب، 2008، 23)

1- التوجه العام نحو التعليم الكلاسيكي أو الأكاديمي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني، حيث يظهر التضخم والترهيل في أعداد من يخوضون في التعليم والكليات الانسانية خاصة.

2- سوء سياسة التخطيط أو التوزيع المركزي للطلبة حيث يتم ذلك خلافا لرغباتهم مما يؤدي الى الفشل أو التأخر الدراسي أو أن يخرجوا كفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين بالعمل وهكذا ينشأ نوع من البطالة.

3- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه والخوف والقلق في مواجهة المهنة ويأتي ذلك لعدة أسباب منها:

أ- إهمال وكسل الطالب معظم سنوات الدراسة.

ب- عدم أقتناع الطالب باختصاصه وجدوى تعلمه.

ت- قصور السياسة التعليمية، بسبب عدم ملائمة التعليم ومناهجه أو قلة كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية.

4- عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين، بسبب تضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.

5- رفض الخريجين العمل في مهن وأعمال لاعتقادهم أنها لا تلائمهم وأنَّها أدنى منهم مستوى.

6- سوء توزيع الخريجين أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليست لها علاقة بتخصصهم او بما درسوه.

إنَّ تدني نوعية التعليم ومحدودية برامج التدريب والتأهيل تعمل على زيادة الصعوبات بالنسبة للوافدين الجدد للحصول على عمل منتج، فلا غرابة أن ترتفع أعداد المتعلمين الباحثين عن عمل منتج في ظل افتقارهم الخبرة للحصول على أعمال مناسبة الأمر الذي يشكل تحديا بنيويا للحكومة بالذات ويفرض

عليها زيادة الاهتمام بتحسين نوعية التعليم وتزويد الطلاب بالمزيد من المهارات والمؤهلات الفنية وبخاصة التكنولوجيا والمعلومات التي تعتبر المنتج الرئيسي للفرص الاقتصادية في عالم اليوم.

وترى دراسة أعدتها منظمة العمل العربية أنَّ الخـريجين يعـانون مـن ظـاهرة البطالـة وتعود هذه الظاهرة إلى اسباب كثيرة منها: (منظمة العمل العربية، 2008، 54)

1- تراجع دور الدولة في عمليات التوظيف.
2- تدني قدرة سوق العمل في القطاع الخاص عـلى خلـق فـرص عمـل جديـدة نتيجـة التأثر بالازمات المالية التي عصفت بالعالم والتي أثـرَّت عـلى مختلـف قطاعـات الأعمال وبخاصة الخاصة.
3- تدني وغياب المواءمة بين جـودة مخرجـات التعلـيم والتـدريب المهنـي والتقنـي و والمتطلبات المهارية لسوق العمل.
4- قلة الاهتمام والوعي لدى الخريجين بالتشغيل الذاتي عن طريق تأسـيس المنشـآت الصغيرة نظرا لتدني الوعي وغياب التوجيه.

أن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعيـة مـن دون تـوافر قـوة بشريـة متميـزة أمـر صعب الى حد ما، خاصة في ظل انتشار وتسارع المعارف وبروز التقنيات الحديثة والعالية التـي تتطلب عمالة مؤهلة لمحاكمتها والتعامل معها، إلا أنّ عملية تطوير النظـام التعليمـي لا يمكـن أن تتم بتركها للخضوع لالية سـوق العمـل، لأن الاسـتثمار في العـنصر الـبشري يتصـف بضـعف مرونته الاقتصـادية وارتفـاع تكاليفـه، مـما يـدفع الأفـراد إلى عـدم الاسـتجابة لمتغـيرات العمـل في السوق نظرا لتداخل عوامل أخـرى تضـعفها كـالقيم الاجتماعيـة السـائدة عـن بعـض أنـواع

الأعمال، كما أنّ آلية سوق العمل لا تعمل أمام تباطؤ إدراك المؤشرات الحالية في سوق العمل الأمر الذي يحول دون إحداث التغيير المطلوب هذا بالاضافة الى ضعف وطول فترة الانتقال بين المؤسسة التعليمية وسوق العمل.(الحسن، 2010، 115).

وبينت الدراسات الترابطية، أنَّ هناك ارتباطا موجبا بين التعليم والدافعية للانجاز، والقيمة المرتبطة بالعمل والتقدير الذاتي للعمل، وهو ما يعني أن التعليم يزيد الرغبة في الالتحاق بمهنة تدر عائدا كبيرا. وتتضح صحة الفرضية في الارتباط الإيجابي بين مستوى التعليم ومعدل المشاركة في القوى العاملة. وباختصار إذا كان التعليم يزيد الرغبة في وظيفة تدر دخلا أكبر، فأنه يحدد أنماط الوظائف التي يمكن أن يقبلها فرد ما. والتعليم يسهم في تحديد حجم القوى العاملة، لأنه يبلى رغبة الاباء في تعليم ابنائهم وإرسالهم الى المدارس والحصول على ما تقدمه من تعليم ورعاية وإعدادهم بالتالي لسوق العمل.(حجي، 2002، 43) هذه الأفكار والمعاني لرأس المال البشري اتضحت في سياق النظرية التي قدمها "شولتز" بتقديمه تحليلا فريدا لعلاقة التعليم بالاقتصاد، حيث رأى أنهّ إذا كانت غاية التعليم هي تنمية معارف ومهارات واتجاهات الشخص، وتنميته خلقيا وعقليا واجتماعيا، حتى يصبح حساسا للاختيارات الفردية والمجتمعية، قادرا على العمل والنشاط، فأن المهارات والقدرات التي نمت فيه تعد طاقة اقتصادية. (غنيمة، 1987، 123) وتوضح علاقة التعليم بالعمالة وسوق العمل عبر وضع عدة استراتيجيات يمكن تلخيصها بالنماذج التالية: (الحسن، 2010، 84)

-**النموذج الاول:** الذي يعتمد على استخدام رأس المال البشري: والذي يقوم على أساس النظرية الكلاسيكية الحديثة التي توضح أنَّ مشاكل العمالة

تنجم عن ضعف إمكانيات العمالـة المتنافسـة والتـي لا تتناسـب مـع سـوق العمـل وهـذه القدرات يمكن تنميتها عبر التعليم والتدريب.

-**النموذج الثاني:** يقوم على أساس أنَّ سوق العمل ليس سوق واحـدة وإنمـا ينقسـم الى أكثر من وحدة سوق أولية وأخرى ثانوية، فالسوق الثانوي تضم عمالـة بسـيطة ذات أجـور منخفضة ومهارات محـدودة والتـي يصـعب عليهـا الانتقـال الى السـوق الاولى والتـي تضـم العمالة الماهرة ذات الأجور المرتفعة إلا أنهّ بفضل التعليم والتـدريب فـأنّ عمليـة الانتقـال تصبح أسهل.

وقد ذكر ماسجريفMusgrave أنَّ بوويلزوجينتيسbowles and gintis في دراسـتهما عن (التمدرس في امريكا الشمالية) التي نشرها عـام 1976 التـي تقـوم عـلى مبـدأ المطابقـة correspondence principle، وقد خرجا من دراستهما بوجود مطابقة كاملة بين العلاقات الاجتماعية التي تحكم التفاعل الشـخصي في ميـدان العمـل والعلاقـات الاجتماعيـة للنظـام التعليمي، وكنتيجة لذلك فأنَّ المدارس تكـرر التقسـيم المتـدرج للعمـل الـذي يسـيطر عـلى ميدان العمل.(حجي، 2002، 36)

ويؤدي الاستثمار في العنصر الى زيادة حركية عـنصر العمـل فبمجـرد أن يحصـل الفـرد على علومه ومعارفه حتى يشعر في نفسه بالرغبة القوية في ترك العمل الحاضر والبحـث عن عمل آخر يتميز عنه، كما يفكر في ترك القطاع الذي يتصف بالانتاجيـة المتـدهور الى القطاع الذي تتوفر فيه فرص العمل المناسبة، ويلعب دورا هامـا في ذلـك فكلـما ازدادت درجة تعليم الفرد كانت فرصته في الالتحاق بالأعمال التي تحتاج الى الفكر الذهني أكثر، أمَّا الأفراد الذين لم يحصلوا على قدر كبير من التعليم فأنَّ فرصهم تتضاءل في هذا المجال

وتتصرف الى الأعمال الشاقة التي تحتاج المجهود العضلي. (الجمل، 2007، 199)

من المحتمل أن الشخص لا يعرف كيف يطبق التعلم المكتسب على وظيفته، او قد لا يكون التعلم متصلا بالوظيفة التي يشغلها الشخص حاليا، أي قد تكون البيئة الوظيفية معادية" للأساليب الجديدة في إداء الاشياء، او قد لا يرغب الشخص ببساطة في استخدام قدراته الجديدة.(جوي، واخرون، 2007، 158) ونتيجة للظروف السابقة التي مرت بها هذه البلدان وقلة المتخصصين في اقتصاديات التعليم وبسبب ضعف التخطيط التعليمي وغياب التنسيق بين مخرجات التعليم وحاجة التنمية، ظهرت البطالة المقنعة والصريحة بين الخريجين بشكل كبير، إضافةً إلى البطالة الهيكلية، أي وجود اختصاصات عليها طلب كبير في الوقت الذي يوجد فائض من العمالة في اختصاصات أخرى. (الحمدان، 2002، 37) ويمكن أن يضاف الى ما سبق قيام التعليم بإعداد القوى العاملة المدربة والمتعلمة تعليما عاليا، وهي المتطلب الاساسي للاقتصاد من النظام التعليمي، وهذا الطلب يحدد عادة في شكل كمي متمثلا في العدد المؤهل بمؤهلات متنوعة من التعليم كمخرجات، يدخلون سوق العمل، كما يحدد أيضا في شكل نوعي متمثل في مستوى هؤلاء الخريجين.(حجي، 2002، 37)

ولعب التعليم دورا مهما في تحديد المفاهيم الأساسية لسوق العمل، ويرى عدد من الباحثين أنَّ التعليم بنوعية الحال ليس دواء لجميع مشكلات العالم وأمراضه، حيث إنّ التعليم وخاصة في الدول العربية لا تتوفر فيه مقومات ووسائل تمكن من أن يكون حلا للمشاكل، لذلك لابد من إعادة هيكلة خطط التعليم بما يمكنه من التغلب على الازمة، والعمل على تشجيع الدولة على

الإنفاق في مجالات الخدمة العامة وتنمية المزيد من المشروعات الاقتصادية وتبني سياسات لتشغيل الخريجين فعلى الرغم من أنَّ هذه السياسات تم تبنيها من بعض البلدان العربية إلا أنّها لم تأتي بالنتائج المرغوبة إلا على المدى القصير في حالة إذا تم تبنيها كجزء من خطة شاملة تستهدف التنمية المستدامة للمجتمع.(الحسن، 2010، 83) وسوف نوضح أهمية الاستثمار البشري عن طريق التعليم وأثره على العمل كما يلي:

ثانيا: الاستثمار في التعليم العالي ومجال العمل :

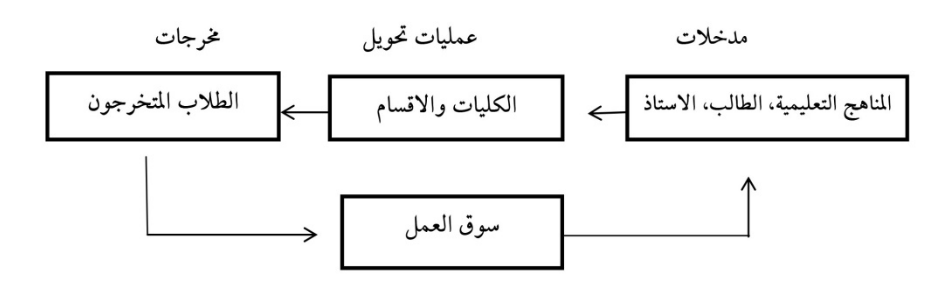
يحتل التعليم العالي رأس هرم المؤسسات التعليمية التي تلبي حاجات المجتمع التنموية، وتزويده بالكوادر المؤهلة والمتخصصة في حقول المعرفة، تلك الكوادر التي تشكل العقول المفكرة والتي تخطط للتنمية في مختلف نواحيها (الاقتصادية والسياسية والاجتماعية)، والتي تعتبر نواة البناء التقني القادر على تطوير البحث العلمي وإنتاج المعرفة، (درادكة، 2010، 4) وتعتبر الجامعة مؤسسة اجتماعية من صنع المجتمع، وهي تمثل قمة الهرم التعليمي، ليس لمجرد كونها آخر مراحل النظام التعليمي وحسب بل لأنها تتحمل مسئولية كبيرة في صياغة وتكوين الشباب الجامعي علميا وقوميا وثقافيا وفكريا ووجدانيا. (الاسعد، 2000، 137)

وقد شهد التعليم العالي تطورا كبيرا كما ونوعا منذ الحرب العالمية الثانية فارتفع عدد مؤسساته عربيا وعالميا بشكل واضح، كما تم استحداث البرامج الدراسية المختلفة في شتى المجالات والتخصصات لتلبية الطلب المتزايد على التعليم العالي وحاجات التطور والتنوير وما تزال التطورات والتغيرات المتسارعة تفرض نفسها في العالم الجديد، الأمر الذي يعني استمرار التطوير

والتنويع في مؤسسات التعليم العالي ومستوياته.(التل، 1997، 39) الشكل الاتي يوضح العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل:

شكل (4)

يمثل العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل



المصدر: حبيب الله بن محمد التركستاني" دور التعليم العالي في تلبية حتياجات سوق العمل السعودية" مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، مجلد 27، عدد، 1999، ص83

ويعد التخصص مفهوما تنظيميا أساسيا، إذ إنّه يؤسس فيه لمبدأ توزيع المعرفة الى ميادين علمية أو تخصصات متنوعة، وعلى الرغم من أنّ أي تخصص يدخل في إطار معرفي أوسع وأشمل، فالتخصص يميل عادة إلى الاستقلالية، وذلك من خلال رسم حدود خاصة به ووضع مصطلحات لغوية وتحديد التقنيات، وربما النظريات التي يوظفها. (Edvinsson، 1996،43)

والتخصص الجامعي هو: الحاجة الى معرفة خاصة وعميقة بموضوع معين أو فرع معين من المعرفة. (Oxford dictionary،2004، 720)

يرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعة وفهم الأسس والمبادئ المهنية وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، ويتزامن ذلك مع

توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدا رساليا ذا منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال. (الطائي، 2005، 192) وهناك دراسات أكدت العلاقة بين الأمية وصعوبة أداء الفرد لعمله، وخاصة الأعمال التي تتطلب مهارات عالية، كما بينت دراسات أجريت في الولايات المتحدة الامريكية أنَّ نسبة كبيرة من نمو الدخل القومي ترجع إلى تحسين مستوى تعليم القوى البشرية العاملة (حجي، 2002، 52)

إنَّ التحدي المطروح اليوم هو مدى النجاح في الوصول إلى الاستثمار الأمثل للتكنولوجيا بهدف الارتفاع بنوعية التعليم وتوسيع انتشاره وتحقيق تعميم المعرفة دون أن يكون ذلك على حساب التكلفة الفعلية، لا شك أنَّ نظم التعليم القديمة لا تتناسب مع حاجات مجتمع المعلومات لذلك فهذه النظم عليها التنحي وإتاحة الفرصة أمام مجموعة كبيرة ومتطورة بأستمرار في الأساليب والتطبيقات الجديدة ويجب استخدام التكنولوجيا لتوسيع نطاق التعليم وتوسيع التدريب ونشر المعرفة. فالتعليم في البلدان العربية يعاني من مشكلات بنيوية قديمة ناهيك عن التحديات التي تواجهنا في الانتقال الى مجتمع المعلومات فالمؤسسات التعليمية تواجه تحدي النوعية الأفضل للتعليم جراء العولمة التي تبرز عيوبها ومساوئها في عقر دارها.

حيث إنّ ما يهمنا في مجتمع المعلومات هو التأثير بينه وبين تقنيات ووسائل التعليم الحديثة التعليم عن بعد، التعليم المستمر، التعليم المفتوح، التعليم مدى الحياة فعصرنا اليوم يعرف بعصر المعلومات وهو عصر ظهر نتيجة التغيرات السريعة الجوهرية التي جلبتها ثورتا المعلومات والاتصالات حيث مهدت هذه التغيرات لظهور مجتمع المعلومات منذ الثمانينات وأسباب ظهور هذا المفهوم

يرجع الى ظاهرة انفجار المعلومات والى ثورة الاتصالات والى التطورات التكنولوجية وأنَّ العنصر الحاسم الذي منح مجتمع المعلومات اسمه هو الاقتصاد الذي بدأ يتشكل في فترة الثمانينات من القرن الماضي والذي أصبح متعارفا عليه بأسم الاقتصاد المعرفي (Knowledge Economy) فالاقتصاد هو المحرك الذي دفع المجتمع بهذا الاتجاه.(خافيير، 2011، 127)

ويتفاوت نموذج التعليم في مناطق العالم المختلفة، في انجلترا مثلا نجد أنّ التلاميذ الصغار الذين يضعون أمامهم هدف الوصول الى التعليم الجامعي، يتجهون الى التخصص مبكرا في مواد قليلة وهم مازالوا في مرحلة التعليم المدرسي، ثم يظلون مقيدين باختياراتهم الأساسية، وعادة يكون هذا الاختيار مادة واحدة أو مادتين، وهذا يساعد على التيسير في حصول الطالب على فرصة عمل نتيجة لتحديد تخصصه الذي يمكنه من الإجادة في العمل الذي سيسند اليه بعد تخرجه.

أمَّا في الولايات المتحدة الامريكية، فيتسم التعليم المدرسي والجامعي بالتوسيع، فيما يمكن أن ينتج خريجين أكثر تكاملا مع انتهاء دراستهم، وحصولهم على "البكالوريا" لكن التنافس في أرقى المدارس الثانوية يكون قاسيا، بحيث لا يستطيع إلا قلة من الطلبة الاحتفاظ باهتمام كبير في المواد التي تخرج عن نطاق المتطلبات المهنية المباشرة، ومن المحتمل أن تكون هناك استفادة علمية من مستويات التعليم العالي في تدريس العلوم العامة المطلوبة لطلبة الأداب والفنون، والعكس صحيح.

هذه النماذج من التعليم تخلق فرصا للشباب بعد ذلك، تساهم في تحقيق رغباتهم وبناء شخصياتهم، وإقامة حياة آمنة ومستقرة، وتسهل عليهم البحث

في مشوار الحياة العلمية، وتفتح أمامهم سبل الرزق، حيث يكون الانسان المناسب في المكان المناسب، وهذا ما لا نراه مطبقا في بعض الدول التي تفتقر إلى مثل هذه النماذج التعليمية، وتكون النتيجة التخبط في البحث عن العمل، والانتظار لمدة تجاوز العشر سنوات بلا عملٍ مناسبٍ أو دائم، فضلا عن عدم تطبيق مبدأ التخصص، مما يزيد من مشكلة البطالة .. (الزواوي، 2004، 24-25)

وأنَ الدين برير أنَّ الاهتمام بالتعليم وجودته وتحسين نوعية مخرجاته يجب ان يكون في سلم أولويات الدول النامية من أجل اللحاق بالدول المتقدمة وهذا الأمر الذي شهده القرن العشرون حيث تزايد أعداد الطلبة الملتحقين مع تزايد مؤسسات التعليم العالي.(آدم، 2007، 399)

إن الواقع الحالي للتعليم العالي قد فشل في إنتاج نوع الخريجين المطلوبين لتحديات سوق العمل، كما أن زيادة الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي مع تدني الجودة والموارد وعدم وجود واتباع ضوابط محددة، أدى إلى انخفاض مستوى السمعة العلمية للعديد من الجامعات العربية، الأمر الذي انعكس على انخفاض الثقة لمعظم الجامعات العربية نتيجة بطالة الخريجين، وهجرة العقول والتحيز الشديد للعلوم الاجتماعية وعدم التوازن بين فئات الخريجين الذين يصلون إلى سوق العمل، وأدى هذا إلى عدم الرضا عمّا تقدمه هذه المؤسسات المنظمة، حيث إنَّ السمعة والجودة التعليمية اليوم تتحدد دائما على أساس المخرجات. ويميل ترتيب المؤسسات الممتازة على أساس انخفاض معدلات الرسوب والمستويات العالية لنجاح الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا ونجاحهم الوظيفي في سوق العمل. (الحسن، 2010، 32)

إنَّ الجـودة في التعلـيم العـالي والتـي تـنعكس في المخرجـات تـرتبط مبـاشرة بوضـوح وشفافية الاهداف والغايات ووجود سياسة لوضع بنـاء المنـاهج الدراسـية والتنميـة المهنيـة لأعضاء هيئة التدريس بما في ذلك التعيين والتقويم والتطـوير المهنـي ووجـود وسـائل لأخـذ وجهات النظر للطلاب وأصحاب العمل لتكون بمثابة تغذية عكسية من أجل تقويم العملية التعليمية ووجود إطار للتقويم الذاتي المؤسساتي والعمل على وضع برامج تمويليـة تتناسـب مع حجم الإنفاق في مجال قطاع التعليم العالي. (الخفاجي، 2003، 9)

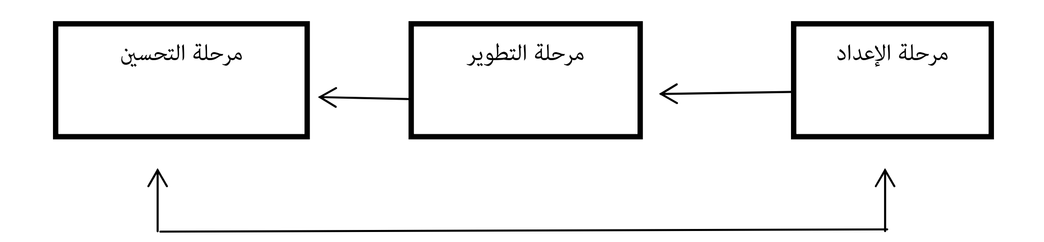
ومن أجل البحث في نوعية مخرجات التعليم العالي فإننا سنقوم بعـرض أهـم العوامـل المؤثرة في نوعية مخرجات التعليم العالي وهي:

- المناهج والخطط الدراسية.
- أعضاء الهيئة التدريسية والبحث العلمي.
- التمويل.

- **المناهج والخطـط الدراسـية:** تشـكلاالمناهج والخطـط الدراسـية عـاملا مـؤثرا عـلى نوعية مخرجات التعليم العـالي، حيـث تعتـبر عمليـة تطـوير وبنـاء المنـاهج مـدخلا لتلبيـة الاحتياجات المتنامية للمجتمع وسوق العمل، وقد وضعت منظمة اليونسـكو في عـام 1994 نموذجا لعملية تطوير المناهج باتجاه ربطها باحتياجات سوق العمـل ويمثـل الشـكل التـالي هذه المراحل:(العاني واخرون، 2003،47)

شكل (5)

يوضح مراحل تطوير المناهج



المصدر: العاني، د. طارق علي، واخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003.

وكل مرحلة تستوجب مجموعة من الخطوات ففي مرحلة الإعداد يتم وصف نوعية العمل وتحليل المهام ووضع الأهداف والمتطلبات السابقة للمنهج والتقويم النهائي، أمَّا في مرحلة التطوير فيتم رسم الخطوط العريضة للمناهج واختيار الترتيب والمحتوى والأساليب التي يجب أن تعتمد ثم صياغة خطة العمل وأخيرا التجريب، أمَّا في مرحلة التحسين فيتم مقارنة النظام الذي تم التوصل إليه بالأهداف الموضوعة ومقارنة الأهداف بنوعية العمل ومن ثم المراجعة والتجريب.

وهناك عدة اقتراحات تتعلق بتطوير محتوى مناهج التعليم العالي ومنها: (الحسن، 2010، 49)

1- إعادة النظر في التخصصات الموجودة وعادة هندسة الخطة الدراسية بشكل مستمر بما يتلائم مع مسيرة التقدم العلمي المعاصر.

2- تعزيز المقررات ذات الأهمية الكبيرة لتخصصات ومقررات أخرى حيث تعد أساسا للعديد من التخصصات.

3- التركيز على إعطاء المعلومة بأسلوب فيه الإبداع بحيث يسهل على الطالب تحصيل المعلومة.

4- ربط المناهج النظرية بالمهارات التطبيقية للطالب مما يؤمن تفاعله مع المناهج.

- **أعضاء هيئة التدريس:** إنّ العديد من التوجهات العالمية المعاصرة أولت الاهتمام العظيم بتطوير التعليم العالي وأعضاء هيئة التدريس لذلك كان لا بد لمؤسسات التعليم العالي من الاعتناء بعضو هيئة التدريس بدءا من دقة اختياره ثم إعداده وتطوير قدراته ومهاراته بشكل مستمر.(الحسن، 2010، 54)

ويؤكد انطوان رحمة لابد من وضع ضوابط للبحث العلمي لكي لا يكون ذا طابع محلي وإبداع أو منسوخ، ونادرا ما يتم العثور على بحث جيد من كافة النواحي العلمية والأكاديمية.(رحمة، 2000، 11)

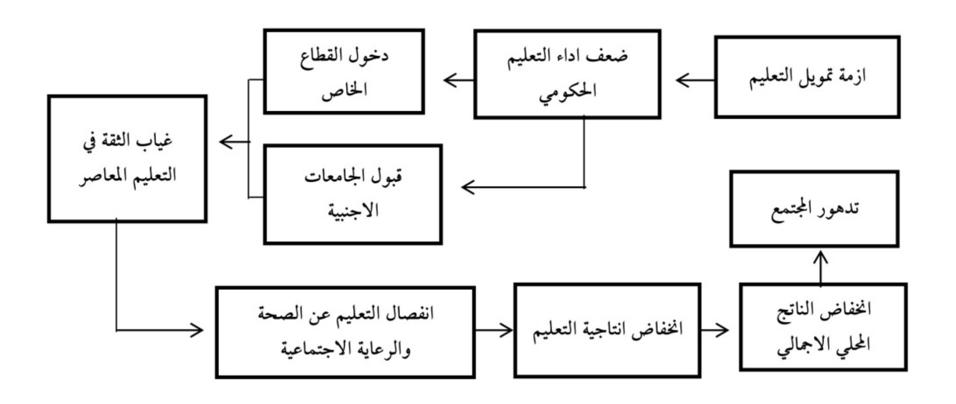
- **التمويل:** يعد الإنفاق على التعليم من المؤشرات الهامة التي توليها الدولة اهتماما بالغا لتشكيل رأس المال البشري وثمة سباق غير محسوم بين الطلب على التعليم المتزايد وموارد محدودة مخصصة لهذا القطاع في إطار التزامات الدولة الأخرى، وهكذا نجد أنَّ نسب الإنفاق على التعليم الى الناتج القومي الإجمالي هي في الحدود المقبولة وإن تراجعت في الفترة الماضية في أغلب دول العالم العربي، ولكن المثير للاهتمام هو تراجع الإنفاق العمومي على التعليم للطالب الواحد فقد كان يقارب (120 دولار) في الدول العربية في

حين في البلدان المتقدمة يقارب (750 دولار)، الأمر الذي يشير إلى مشكلة نوعية لا يمكن السكوت عنها.(الحسن، 2010، 63-64)

كما ويؤكد فريد النجار إلى أنّ أزمات التمويل لقطاع التعليم تؤثر أيضا على فرص الاستثمار في منظومة التعليم والتي يوضحها الشكل التالي: (النجار، 2007، 32)

شكل (6)

يمثل أزمة تمويل التعليم وأثرها على المجتمع والمنظومة التعليمية



المصدر: فريد النجار، التجديد التنظيمي لمنظومات التعليم للقرن 21، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2007، ص32.

إنَّ تحديات العولمة تفرض على الجامعات تطوير الخطط الدراسية ومحتوياتها، بحيث تسمح بتداخل التخصصات، وتعمل على تنمية الدراسات البينية بغية تهيئة العقول لابتكار معارف جديدة وتوظيفها ميدانيا لتتواءم مع التحديات ومتطلبات سوق العمل محليا وعالميا ولتزويد السوق بكفاءات

تستطيع حل المشكلة واستخدام المعلومات وبناء القواعد المعرفية. (درادكة، 2010، 4)

ثالثا- الاستثمار في التعليم المهني ومجال العمل :

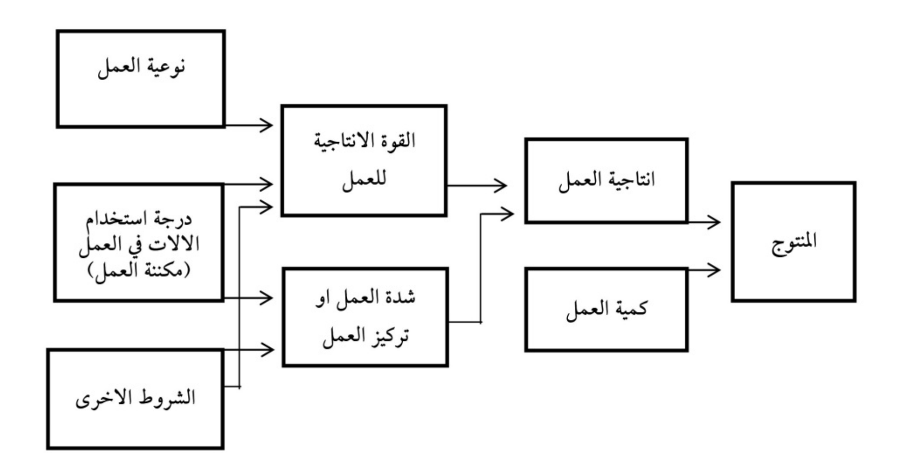
تركز أنظمة التدريب والتعليم المهني والتقني في الدول العربية جل اهتمامها على جانب عرض العمالة (supply driven) وليس على جانب الطلب (demand driven)، يؤثر هذا إلى حدٍ كبير في تدني المواءمة بين مخرجات التدريب والتعليم المهني التقني والاحتياجات النوعية لسوق العمل، مما يؤدي الى تفشي ظاهرة البطالة بين خريجي منظمة التدريب والتعليم المهني والتقني. إنَّ مسؤولية المواءمة لا تقع على الجهات المزودة فقط، بل تمتد لتشمل أيضا القطاع الخاص، لكونه يمثل الجهة المستفيدة من هذه المخرجات، فالتدريب داخل المنشأت أصبح من وظائفها الاساسية الجديدة لصقل المهارات وسد الفجوات بين ملامح الشهادة وملامح مواقع العمل.

وتفرض حتمية هذه العلاقة الثلاثية وجوب الشراكة لبلوغ النجاح في تلك المجالات الثلاثة (التعليم والتنمية والعمل) يتم توزيع الطلبة بعد إنهاء مرحلة التعليم الأساسي إلى مسارات التعليم الثانوي وفروعه وفقا لمعدلات التحصيل الدراسي في مرحلة التعليم الأساسي، حيث يتم تحويل الطلبة الحاصلين على المعدلات العليا الى مسار التعليم الأكاديمي، والأدنى إلى مسار التعليم الثانوي المهني\ الفني، ومن ثم الأدنى من ذلك إلى مسار التدريب المهني مما أدى إلى نشوء النظرة السلبية نحو التعليم المهني لدى الطلبة والآباء والمجتمع وبالتالي ترسيخها حيث ينظر إليه على أنَّه يمثل خيار من لا خيار له.(منظمة العمل العربية)

إنَّ التعليم يمكن له أن يؤدي دورا متميزا في التنمية البشرية إذا ما تم اتاحة فرص التعليم أمام الجميع، ويرافق ذلك اهتمام بنوعيته، وإنَّ التعليم والتدريب وتكوين المهارات لابد أن ينعكس إيجابيا في تشغيل العاطلين عن العمل وضمان كفاءة سياسة التشغيل، وهذا لا يتم إلا إذا نظرنا الى تكلفة التعليم والتدريب بوصفها استثمارا سليما لأي مجتمع، (اسكوا، 2003، 22) يقوم التدريب الوظيفي برفع الإنتاجية وتقليل معدل الفقر وخفض معدل البطالة. إلا أن مرتبات المدربين ضعيفة كما تقوم مركزية الهيئات الحكومية القائمة بالتدريب إلى عدم تمكين مراكز التدريب من تحقيق حاجاتها من استغلال مواردها وإيراداتها المتاحة.(جامع، 2007، 177) اذ تزايدت الدراسات العلمية التي دعمت تطور علم اقتصاديات التعليم، اذ ساهم عدد من العلماء مثل: دنيسون، وبيكر، وهاربيسون، ومايرز، في تعزيز القيمة الاقتصادية للتعليم، التي أوضحت أنَّ الشعب المتعلم هو الشعب الأكثر انتاجية (عابدين، 2003، 148) إنَّ للتعليم دورا كبيرا في رفد العملية التنموية للمجتمعات بجميع قطاعاتها، وارتبط ذلك بشكل أساسي مع تنمية رأس المال البشري والذي يقصد به زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات بغية رفع مستوى كفاءتهم الانتاجية لأقصى حد ممكن. لا نبالغ إذا ما قلنا أنَّ رأس المال البشري هو عماد التقدم الانساني على مر الحقب والعصور، فالتتبع لتاريخ البشرية يجد أنَّ هناك حضارات عاشت وانتهت واتت حضارات أخرى والرابط الوحيد بينها هو الانسان. (خافيير، 2011، 126) والشكل الاتي يوضح نوعية العمل بالمنتوج:

شكل (7)

يوضح نوعية العمل بالمنتوج



المصدر: ياسر خالد سلامة، اقتصاديات التعليم، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان الطبعة العربية الاولى، 2010

يظهر من المخطط أنَّ حجم الإنتاج في المحصلة النهائية مشروط بكمية العمل وقدرته الإنتاجية وهنا يجب التأكيد على العلاقة بين كمية العمل وقدرته الإنتاجية فالعلاقة هنا غالبا ما تكون علاقة عكسية في مجال إنتاجية كمية معينة من المنتوج بأوصاف معينة ففي الحالات التي تقل فيها قدرة العمل الإنتاجية يزداد فيها أثر كمية العمل أي تظهر الحاجة لزيادة عدد القوى العاملة لتحقيق الكمية في حالة زيادة قدرة العمل الإنتاجية وزيادة فعالية القوى العاملة الموظفة في عملية الإنتاج من خلال زيادة قدرة علهم الإنتاجية وهنا يظهر أثر المهارات بوصفها عاملا ذا تأثير كبير في تلقي كمية العمل المبذولة في الانتاج. (سلامة، 2010، 44)

لو نظرنا الى التعليم في بعض الدول النامية ولنأخذ على سبيل المثال دولـة (سـنغافورة) كنموذج فأننا نجد أنَّ النظام الخاص بالتعليم يشجع فيـه عـلى التفـرغ للتعلـيم حتـى سـن السادسة عشرة ويصمم التعلـيم بحيـث يتناسـب مـع ميـول وقـدرات المتعلمـين، ولكـن في التعلـيم لمـا فـوق الثـانوي يصـمم ليوافـق الاحتياجـات الوطنيـة الاقتصـادية. والحكومـة السنغافورية تنفق بسخاء على تمويل التعليم، ولكنها حذرت في نفس الوقت من التوسـع في التعليم الجامعي وأنَّ التطوير في التعليم لما بعـد الثـانوي يُراعـى فيـه أن يلبـي احتياجـات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية، ولذلك نجد أنَّ ما بين كل ست مؤسسات للتعليم لما فـوق الثانوي هناك مؤسستان فقط تقدم تعليما جامعيا أمَّا البقيـة فهـي مؤسسـات ذات تعلـيم تقني متعدد يقصد به تحقيق الاحتياجات الاقتصادية لسـنغافورة وبهـذا تفـادت الحكومـة التضـخم في التأهـل والتعلـيم غـير الضروري وربطـت توسـع التعلـيم لمـا فـوق الثـانوي باحتياجات سنغافورة الاقتصادية، وهي في نفس الوقت لا تركز على التدريب فقط بل تقدم قاعدة عريضة من التدريب يكون من مخرجاته مساعدة الطالب عـلى دخـول عـالم العمـل بذهنية مدربة وبمقدرة واقعية تعد المتعلم للعمل الفعلي.(الشيخ، 2001، 47)

ولقد أصبح معروفا أنَّ الفرد الذي يحصل على مزيـد مـن التعلـيم يحصـل عـلى فـرص أفضل وعلى عائد اقتصادي أعلى، عندئذ لو كان اختلاف درجة التعليم يعبر عن الاختلاف في الإنتاجية بالنسبة للفـرد فالتوسـع في الاسـتثمار بـالتعليم - والـذي يعـد شـكلا مـن أشـكال الاستثمار برأس المال البشري - يؤدي الى زيادة عـدد افـراد المجتمـع الـذين يحصـلون عـلى فرص وظيفية افضل.

وهكذا فإن التعليم والتدريب يـوفران للعامـل العـادي ميـزة أخـرى هـي المهارة، فالفرد الحاصل على مهارة ما سيتمكن مـن الحصـول عـلى أجـرٍ أعـلى،

حيث يلاحظ مثلا ارتفاع أجر جراح الأعصاب أو مـبرمج الحاسـب، وكلـما قـل العـرض مـن تخصص معين فأن المنافسة للحصول عليه تدفع بالأجر المعـروض للارتفـاع، فعـرض العـمال الآن قد تغير ولم يعد جميع العمال يعاملون على أنَّهم متماثلين، بل أصـبح هنـاك أكـثر مـن عرض عامل واحد بحيـث إنّ لكـل فئـة عـرض خـاص بهـا، يعتمـد عـلى التخصـص والمهـارة والكفاءة وبالتالي فإنَّ فرصة الحصول على وظائف لفئات العمال قد أصبحت متنوعة.

إنَّ التوسع في التعليم يعد الرافد الاسـاسي للعمالـة المـاهرة وهـذا يعنـي أنَّ احـتمالات البطالة ومدتها سـتكون أقـل بـين المتعلمـين نظـرا لصـعوبة فصـل العمالـة المـاهرة بسـبب الحاجة إليها وبسبب الخبرة التي اكتسـبتها والتـي تعنـي تكلفـة إضـافية تتحملهـا المنشـاة للتعويض عن خبرة العامل الذي تم الاستغناء عنه في حالة توظيفها لعامل جديد، إضافة إلى ذلك فأنَّ فترة الانتظار للعامل المسرح من العمـل سـتكون قليلـة مقارنـة بـالأفراد الـذين لا يمتلكون خبرة أو مهـارة.(التـل، 2002، 12-13) ويؤكـد الغـزالي: أنَّ التعلـيم يعتـبر اسـتهلاكا واستثمارا في الوقت ذاته سواء كان التحليـل فرديـا أم اجتماعيـا، وأنّ أبـرز نتائجـه في سـوق العمل آثاره على خيارات المهن ومستويات الأجور.(الغزالي، 2007، 6)

ونتيجة للعديد مـن العوامـل الاقتصـادية والاجتماعيـة، أخـذ المسـئولون عـن التعلـيم يهتمون بالتخطيط التربوي حتى يحقق التعليم العائد المرجو منه، ومن أهم هذه العوامـل: (حجي، 2002، 59-60)

1- حاجة سوق العمل الى تخصصات مختلفة ومتعددة تزداد يوما بعد يـوم، بسـبب التقدم العلمي وظهور أنشطة جديدة في الكثير من ميادين الإنتاج والخدمات.

2- الحاجة الى قوى بشرية مدربة تدريبا تخصصيا عاليا، بجانب حاجتها الى العمالة الأقل مهارة. وقد كان للتقدم التقني فضل كبير في ظهور الحاجة الى المتخصصين والفنيين ذوي التخصص الدقيق.

تتطلب معظم الوظائف في الصناعات التقليدية من الموظفين تعلم كيفية القيام ببعض الأعمال الروتينية والتي تبقى مستمرة في معظمها معهم مع مرور الزمن. ويحدث التعلم عندما يبدأ العامل بعمل جديد أو وظيفة جديدة. وفي اقتصاد المعرفة يكون التغيير سريعا بحيث يتوجب على العمال اكتساب مهارات جديدة باستمرار. ولم يعد بمقدور الشركات الاعتماد على الخريجين الجدد فقط أو على الداخلين الجدد لسوق العمل كمصدر رئيسي للمهارات والمعارف الجديدة، بل يحتاجون لعمال راغبين وقادرين على تحديث مهاراتهم وتجديدها طوال حياتهم.(سليمان، 2008، 23) إنَّ تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية يؤشر الفجوة الكبيرة بين التأهيل العلمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني مما يتطلب العمل على رفع قدرات العمالة بعدة وسائل من بينها إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص للمساهمة الفاعلة بالتدريب بصيغ استثمارية ومشاركة للمؤسسات التدريبية الحكومية، لأن معالجة البطالة لا تمثل حلول سياسية للحكومات فحسب بل تؤدي الى رفع الناتج المحلي للقطاع الخاص والعام فكلما انخفضت البطالة بنسبة (1%) فأنَّ ذلك يؤدي الى زيادة نسبة الناتج المحلي الإجمالي بمقدار (4%) وفق قانون (آرثر أكون) وإشاعة التعليم والتدريب للجميع مع إصلاحٍ لمنظومة العلاقات السياسية والاقتصادي.(المولى، 2012، 415)

رابعا- البحث العلمي:

يتطلب تفعيل دور البحث العلمي يمارس دوره كعنصراً منشطا للمؤسسات في المجتمع لأن طبيعة البحث العلمي هو البحث عن الجديد في المعرفة والمهـارة، ومجـال تطبيـق كـل المعرفة والمهارة هو المؤسسات في المجتمع فتقوم بتقديم حلول مبتكرة للمشـكلات، وبـذلك يتفاعل البحث العلمي مع التقانة أخذا أو عطاءً، وتوظيف المعرفة والمهارة لخدمة الانسـان وسعادته. والمتتبع للتطوير التربوي المعاصر يدرك أنَّه مجال لجميع معطيات البحث العلمي والتقدم التقني ولتفعيل دوره يجب أن يكون هنـاك دعـم مـادي قـائم عـلى اقتصـاد لديـه القدرة على بذل المال في سبيل تيسير التعلم وإكساب الخبرات المطلوبة التي تقدم السعادة للانسان وتخفف العناء عنه.(الشيخ، 2001، 48-49)

المبحث الثاني

أهميةالإنفاق على الاستثمارالبشري في الدول العربية:

إن معنى رأس المال البشري هو أنّ المجتمع والناس ينفقون على تعليم انفسهم (أي يستثمرون في انفسهم) من أجل تنمية معارفهم ومهاراتهم التي من شأنها تحسين فرص تشغيلهم وحصولهم على الدخل المادي الأعلى، إلى جانب المكانة الاجتماعية، لأن مهاراتهم تلك تمكنهم من القيام بالأعمال المعقدة التي تزيد الإنتاجية وتحسن نوعية المنتج، بما يمكن العامل المتعلم والمجتمع من استرداد كامل ما تم إنفاقه، أو ما استثمر في تعليمه، زائدا الأرباح الناجمة عن هذا الاستثمار وتفوقه في كثير من الأحيان.(الحاج محمد، 2012، 57)

إن الإنفاق على التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والتطوير والتعليم الاساسي من أهم المؤشرات العالمية وهي تتكون من اثنى عشر مؤشرا أساسيا من أهم المؤشرات العالمية، يحتل الاستثمار في التعليم مكانةً هامة بينها وعليه يجب أن تكون من أولويات الاستثمار، ويجب أن يوجه إليه ما يكفي من مخصصات في ميزانية الدولة، ويجب مراعاة عدالة توزيع الاستثمار في التعليم بين مختلف فئات المجتمع، وكذلك بين مختلف مسارات وجهات ومستويات التعليم. وأكدت تقارير اليونسكو أنَّ هناك علاقة هامة إيجابية بين الاستثمار في التعليم والنمو الاقتصادي في جميع دول العالم، ووفقا لتقرير البنك الدولي فأنَّ التعليم يحقق عائدات أكثر أهمية للمجتمعات الانسانية، والدراسات الحديثة تشير إلى أن سنة إضافية واحدة في التعليم تحقق نموا في الناتج المحلي بنسبة (7%) وهذا يوضح أهمية الاستثمار في التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة.(الزلزلة، 2011)

فالتعليم استثمار طويل الأجل، لكن نتائجه، وهي المخرجات من القوى البشرية العاملة هي العنصر الأهم الذي يسهم في بناء مقدرات الأمة من البنى التحتية، كما يسهم في بناء فكرها ويحدد مساراتها المستقبلية، فالتعليم يستحق أن ينفق عليه بسخاء لأن مردوده يعيد للأمة هذا الإنفاق أضعافاً كثيرة، ويقوي اقتصادها ويدعم بتوفيق من الله مسيرة التنمية فيها، ويضمن استمرارها وتفوقها (الغامدي، 2006، 64-65)

إنَّ تمويل التعليم والإنفاق عليه، وما ينتج عن الاستثمار فيه يحظى بعناية كبيرة من رجال الاقتصاد، فأنَّ ذلك لا يرجع فقط إلى الإسهام الممكن للتعليم في النمو الاقتصادي، ولكن لأنه يحدد للدولة ولأفراد المجتمع كم من الأموال يجب أن تنفق لتنمية رأس المال البشري، وفي المقابل يرى رجال الاقتصاد أنَّ التعليم يجب أن يؤدي الى تحقيق زيادة مستمرة في إنتاجية القوى العاملة البشرية، وبالتالي يؤدي إلى زيادة مستمرة ودائمة في الدخل القومي. (حجي، 2002، 60)

وسيتم تناول الانفاق على الاستثمار البشري فيما يلي:

أولا:الإنفاق على التعليم في بعض الدول:

أدى التزايد المستمر في النفقات التعليمية خلال سنوات القرن العشرين الى تزايد الاهتمام بموضوع الإنفاق على التعليم من قبل العديد من المشتغلين في شؤون التعليم والاقتصاد والتخطيط حيث أصبحت التخصصات الموجهة لتغطية نفقات التعليم تحتل نسباً لا يستهان بها من ميزانيات معظم بلدان العالم، واستدلالا على ذلك يمكن الاستشهاد بما جاء في التقرير الذي أعدته منظمة اليونسكو تحت إشراف "ايدجار فور" حول التخصصات التعليمية في العالم حيث

جاء في التقرير" أنَّ نشر التعليم يتطلب دائما مضاعفة النفقات" وقد بلغت النفقات العمومية المخصصة عام (1968) للمؤسسات التربوية حوالي (132) مليار دولار مقابل (54.4) في (1960-1961) ومعنى ذلك أنَّ نسبة الزيادة بلغت ما يقارب من (150%) في ثماني سنوات فقط ونشير إلى أنّ هذه الأرقام لا تشمل ما تنفقه في مجال التربية كل من جمهورية الصين الشعبية وجمهورية كوريا وجمهورية فيتنام الديمقراطية.

وتعد الدراسات التي أجراها (فرديركايدنجF.Edding) إحدى أهم الدراسات التي أجريت في هذا المجال لشمولها على تحليل مسارات الإنفاق في عدد كبير من البلدان وخلال فترات زمنية طويلة تسمح بالخروج ببعض التعميمات ذات الأهمية في مجال معرفة الظروف التي تحيط بعملية الانفاق في التعليم أو معرفة الظروف التي تحيط بعملية التحكم بالموارد المالية المخصصة للتعليم، إنَّ المعطيات الإحصائية التي قدمها (ايدنج) تسمح بالخروج ببعض الاستنتاجات منها أنَّ التعليم يأخذ بمرور الزمن حصة أكبر فأكبر من الدخول القومية لمعظم بلدان العالم ويعزو (ايدنج) سبب هذه الظاهرة الى النمو الصناعي في مختلف البلدان التي يتزايد فيها الإنفاق على التعليم، إذ يرى أنَّ نمو حركة التصنيع يتطلب باستمرار مهارات جديدة وقوى عاملة متدربة لتلبية الحاجات الناجمة عن التصنيع وتؤدي الحاجة للمهارات الجديدة والقوى العاملة المؤهلة الى توسيع حركة انشاء المؤسسات التعليمية الجديدة التي تقوم بإعداد تلك القوى العاملة بالمهارات المطلوبة يضاف الى ذلك أنَّ التوسع الذي حصل في مجال التصنيع أدى الى توسع في قنوات التعليم النظامي في معظم بلدان العالم وأنَّ هذا التوسع في او لقنوات التعليمية أدى الى تزايد الإنفاق على التعليم

النظامي قياسا على القنوات التي كانت موجودة سابقا ولهذا اتجهت مؤشرات الإنفاق على التعليم نحو الارتفاع .(سلامة، 2010، 127)

ثانيا: الإنفاق وتحسين نوعية التعليم:

يرى وليام موناهانوهربرتهينجست في كتابهما (الادارة التعليمية المعاصرة) أنَّ هناك علاقة لا يمكن إنكارها بين نوعية البرامج التعليمية وتكلفتها، ذلك أنَّ البرامج التعليمية تتوقف على عدة عوامل، منها مدى توفير التمويل وحسن استخدامه لرفع كفاية التعليم .(حجي، 2002، 61) إذ إنَّ هناك مجموعة من العوامل أسهمت في زيادة الإنفاق على التعليم الى جانب العامل الاقتصادي من اهم هذه العوامل ما يأتي: (سلامة، 2010، 129-131)

1- يعد التزايد المستمر للنمو الطبيعي للسكان في مختلف بلدان العالم وخاصة البلدان النامية أحد أهم ألاسباب التي أدت الى زيادة الإنفاق في مجال التعليم حيث أدت الزيادة المستمرة لأعداد الاطفال الذين هم في سن التعليم الى توسع الحاجة بصورة مستمرة في إنشاء المؤسسات التعليمية والتربوية.
2- الاتجاه الى تخفيض عدد الطلبة في الصف الدراسي الواحد وما يترتب على ذلك من تخفيض عدد ما يصيب المعلم الواحد من الطلاب في سبيل تلبية المواصفات النوعية الجديدة في التعليم وبذلك أدت هذه الظاهرة في الواقع العملي الى الحاجة في زيادة أعداد المعلمين لتلبية المتطلبات الجديدة في العملية التعليمية والتربوية .
3- يعد الاتجاه نحو التحسين المستمر لنوعية مهارة الكادر التعليمي والإداري للمؤسسات التعليمية من العوامل التي كانت خلف الزيادة

في النفقات التعليمية خلال سنوات القـرن العشريـن إذ أصبحت مسـألة التغيـير المستمر في طبيعة إعداد الكادر التعليمي نوعيا ومسألة إعادة تـدريبهم في اثنـاء الخدمة إحدى المسـتلزمات الضروريـة للأصلاحات التعليميـة ولتطـوير وظـائف مؤسسات التعليم .

4- ومن العوامل التي اسهمت في زيادة الانفاق في مجال التعلـيم الحاجـة المسـتمرة لتغيير مواصفات الأبنيـة المدرسـية وعـدم صـلاحية الـنماذج القديمـة للمتطلبـات التربوية والتعليمية سواء من الناحية التربوية البحتة أم من حيـث صـلاحية تلـك الأبنية من النواحي الصحية والاجتماعية.

5- ومن عوامل زيادة الإنفاق في مجال التعليم الحاجة المتزايدة الى استخدام وسـائل تعليمية جديدة وإدخال الأساليب التكنولوجية في التعليم في سبيل زيادة فاعليـة الطرق التعليمية المستخدمة وفي سبيل تحقيق وسائل تعليمية أفضل.

6- يتطلب زيادة النفقـات عـلى الدراسـات العلميـة والتطبيقيـة وخاصـة في مرحلـة التعليم العالي نفقات إضافية تفوق بكثير نفقات الدراسات الانسانية.

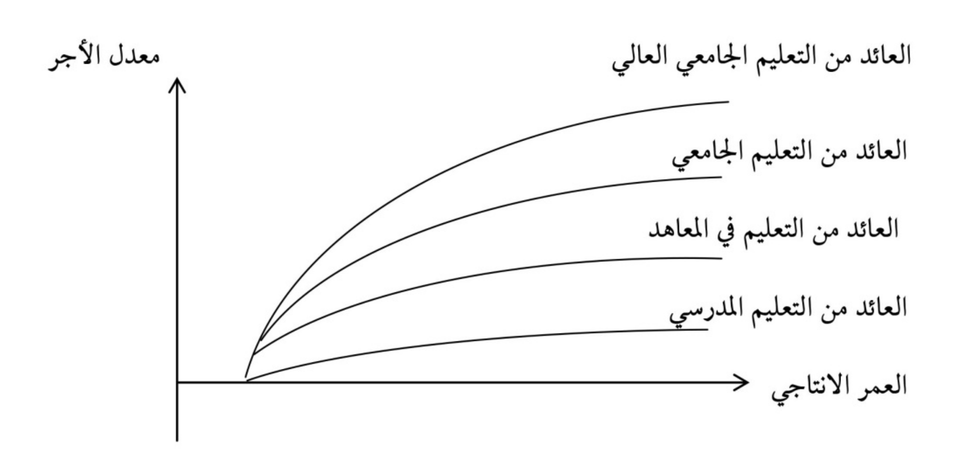
أي يمكن زيادة حجم كمية العنصر البشري بواسـطة نوعيـة هـذا العـنصر، إنَّ سـاعة عمـل يؤديها مهندس تختلف حتما عن ساعة عمل يؤديها عامل وكذلك فإن ساعة عمل في جزء محـدد من العمل تختلف عن ساعة عمل غير متخصصة في جزء معين، وهنا فأن العامل المؤثر في نوعيـة العنصر البشري هي التعليم والتدريب، واليوم يعترف كل الاقتصاديين على اختلاف المدارس التـي ينتمـون إليهـا أنَّ هنـاك علاقـة بـين مسـتوى التعلـيم والنمـو الاقتصـادي وإن كـانوا يختلفـون

حول تقدير أهمية هذه العلاقة، إلا أنّها علاقة قائمة لوجود البديهتين التاليتين: (عمر، 2008، 13-14)

1- إنَّ كل زيادة في التعليم سوف تؤدي الى زيادة في الأجور التي يحصل عليها اولئك الذين تلقوا التعليم وأنَّ هذه الزيادة في الأجور ناتجة من زيادة في إنتاجية العمل. أي أنَّ هناك علاقة بين زيادة التأهيل على شكل زيادة في أجور ذلك العامل، وبالنسبة للفرد فأنَّه كلما ارتفع مستوى التعليم لديه كلما كان مستوى الأجور لديه أعلى وكما موضح في الشكل البياني الاتي:

شكل (8)

يوضح حجم العائد حسب مستوى التعليم



المصدر: د. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، جامعة البلقاء التطبيقية، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، الاردن، 2007 .

2- إنَّ إنتاجية العمل توضع حتما في خدمة التنمية الاقتصادية، وأن التعليم هو خدمة هذه العملية.

وبناء على هذه الاسس التي تجزم وجود علاقة بين التعليم وبين الدخل فأنه يجب توضيح هذه العلاقة، أي محاولة معرفة مردود التعليم على المستوى الفردي وعلى المستوى الاجتماعي وكما يلي:

1- المردود الفردي للتعليم والتأهيل: (الحمدان، 2002، 148)

ويقوم الغرض الأساسي للاستثمار الفردي على أن هناك ارتباطاً بين زيادة المردود (الأجر) وزيادة التعليم والتدريب، فكلما زاد المستوى التعليمي فأن الدخل المستقبلي سيزداد، وقد قام عدد من الباحثين مثل (ايشر، ميلر، مينسر، شولتز، هانس) بمجموعة من الدراسات برهنت على هذه الفرضية، ففي دراسة لسكاربولص (1971) قارنت بين المردود الفردي (الثانوي والجامعي) 32 دولة كان مردود التعليم كالتالي:

جدول (1)

نسبة المردود الفردي للدول حسب المستوى التعليمي

مردود الدول	التعليم الاعدادي والثانوي	التعليم العالي (الجامعي)
دول متقدمة	%11.9	%11.9
متخلفة	%18.5	%22
كافة الدول	%16.5	%17.5

المصدر: الحمدان، سهيل، اقتصاديات التعليم- تكلفة التعليم وعائداته- إصدار مؤسسة رسلان علاء الدين الدار السورية الجديدة، دمشق، 2002.

2- المردود الاجتماعي للتعليم والتأهيل: (عمر، 2008، 16)

للتعليم مردود اجتماعي أعلى بكثير من المردود الفردي، ويعد نظرا لأهميته أداة اتخاذ القرارات في مجال العمل والتعليم، وهو فوق كل هذا مقياس معرفة تحسين نوعية العمل، أمَّا الفوائد الاجتماعية فحسابها على درجة كبيرة من الصعوبة لأن ذلك متعلق بالإنتاجية الاجتماعية التي تتعلق بالإنتاجية الفردية من ناحية وبالآثار الخارجية من ناحيةٍ أخرى، وتدل الدراسات أنَّ المردود الاجتماعي للتعليم يختلف من مرحلة تعليمية الى أخرى كما يبين ذلك الجدول التالي:

جدول (2)

نسبة المردود الاجتماعي على الصعيد العالمي حسب المستوى التعليمي

مستوى التعليم	نسبة المردود الاجتماعي
تعليم ابتدائي	%25.1
تعليم أعدادي وثانوي	%13.5
تعليم عالي	%11.3

المصدر: الحمدان، سهيل، اقتصاديات التعليم- تكلفة التعليم وعائداته- إصدار مؤسسة رسلان علاء الدين الدار السورية الجديدة، دمشق، 2002.

كما يختلف هذا المردود من نوع التعليم إلى نوع آخر.

جدول (3)

نسبة المردود الاجتماعي على الصعيد العالمي حسب التخصص الجامعي

	معاهد	عليا	طب	علوم	حقوق
المردود الاجتماعي	%14.6	%10.9	%11.8	%5.1	%10.9
المدة الوسيطة للدراسة	%5	%5	%8.2	%5.4	%4.7

المصدر: الحمدان، سهيل، اقتصاديات التعليم- تكلفة التعليم وعائداته- إصدار مؤسسة رسلان علاء الدين الدار السورية الجديدة، دمشق، 2002.

إنَّ التغيرات التي حصلت منذ منتصف السبعينيات في عائدات التعليم العالي، أفسحت المجال لظهور اتجاهات جديدة وأفكار تدعو الى التقليل من الاستثمار في التعليم العالي، بسبب انخفاض معدل العائد فيه، وزيادة معدل البطالة بين الخريجين، وبالتالي على الطلاب أن يتجهوا الى البرامج التعليمية ذات العائد الأعلى، والابتعاد عن البرامج ذات الطابع الاستهلاكي البحث.(الحمدان، 2002، 154)

ثالثا: مقارنة الإنفاق على التعليم بين بعض الدول المتقدمة والنامية:

ولأهمية التعليم لأنه لا غنى عنه لأي امة، فقد قامت دول العالم منذو زمن بعيد بالإنفاق عليه وتحسينه وتطويره، والاستفادة القصوى من مخرجاته، من أجل دعم القطاعات الإنتاجية الأخرى، وتحقيق الرفاهية لجميع افراد المجتمع. وللمقارنة بين ما تنفقه الدول المتقدمة على التربية والتعليم، وماتنفقه دول العالم الثالث، وماتنفقه الدول العربية.(الغامدي،2006، 88)

جدول (4)

نسبة الإنفاق العام على التعليم من الناتج القومي الإجمالي في بعض الدول المتقدمة لعام(1997)

الدولة	الولايات المتحدة	بريطانيا	اليابان	روسيا	المانيا	هولندا	كندا
نسبة الإنفاق	%5.4	%5.3	%3.6	%3.5	%4.8	%6.0	%6.9

المصدر: عبد اللـه بن مغرم علي الغامدي، الإنفاق على التعليم، الناشر مكتب التربية لدول الخليج، الرياض، 2006م، ص89.

جدول (5)

نسبة الإنفاق العام على التعليم من الناتج القومي الإجمالي في بعض البلدان النامية لعام(1997)

الدول	الصين	الهند	باكستان	ماليزيا	اندونيسيا	ايران	تركيا
نسبة الإنفاق	2.3	3.2	2.7	4.9	1.4	4.0	2.2

المصدر:عبد اللـه بن مغرم علي الغامدي، الإنفاق على التعليم، الناشر مكتب التربية لدول الخليج، الرياض، 2006م، ص90.

ومن الجدولين السابقين يتبين التالي: (الغامدي، 2006، 91)

1- من الجدول الأول نجد أن هناك تفاوت بين نسب الإنفاق على التعليم من إجمالي الناتج القومي للدول الأكثر تقدما. فمثلا هولندا وكندا والدنمارك والولايات المتحدة تتقدم هذه الدول في الجملة في العام 1997

2- في العام 1997م كانت هولندا وكندا بنسب (6.0%) و(6.9%) على التوالي تتقدم مجموعة الدول الأكثر تقدما، وتليها الولايات المتحدة الامريكية (5.4%) وبريطانيا (5.3%) وثم المانيا (4.8%).

وبالمقارنة بين ماتنفقه الدول المتقدمة جدول (1) وبين ما ينفقه العالم الثالث جدول رقم (2)، فأنَّ الفرق شاسع جدا.

هذه المقارنات تدلل على اهتمام الدول المتقدمة بالتعليم وتطوره، وقناعتها بأن التعليم عنصر فعال ومؤثر في بناء ودعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ولو قارنا وبنفس الطريقة بين ماتنفقه الدول المتقدمة وما تنفقه بعض الدول العربية لوجدنا أنَّ نسب الإنفاق العام على التعليم في بعض هذه الدول مرضية إلى حدٍ ما، ولكن المشكلة هي نوعية المشاريع التعليمية التي ينفق عليها.

جدول (6)

نسبة الإنفاق العام على التعليم من الناتج القومي الإجمالي في بعض الدول العربية في عام (1997)

الدول	مصر	سوريا	الجزائر	المغرب	الاردن	السودان	تونس
نسبة الانفاق	4.8	3.1	5.1	5.3	6.8	0.9	7.7

المصدر: عبد اللـه بن مغرم علي الغامدي، الإنفاق على التعليم، الناشر مكتب التربية لدول الخليج، الرياض، 2006م، ص92.

ويتضح من الجدول رقم (3) مايلي:

1- إن الإنفاق على التعليم في بعض الدول العربية كنسبة من الناتج القومي الاجمالي في عام 1997م كانت تونس تتصدر هذه الدول بنسبة (7.7%)، ثم الاردن (6.8%).

2- كانت السودان أقل دولة في الإنفاق (0.9%) على التعليم.

إنّ نسب الإنفاق على التعليم في الدول العربية تقترب من النسب في الدول المتقدمة ولكن الدول المتقدمة تتميز بالتخطيط التعليمي الجيد، الذي يؤدي بلا شك الى الاستغلال الأمثل للموارد، واستخدام أفضل الأساليب لترشيد الإنفاق، والسيطرة على الهدر التربوي.

المبحث الثالث

طبيعة المواءمة بين مخرجات التعليم والعملفي الدول العربية

تعاني الدول العربية كغيرها من الدول النامية من وجود حالة انفصام مابين مؤسسات التعليم والتدريب المهني من جهةٍ وسوق العمل من جهةٍ أخرى. وتعد حالة الانفصام هذه من أهم العقبات التي تعترض مسيرة التنمية والتوظيف في مؤسسات القطاع العام.

فأنَّ الواقع يشير إلى وجود فجوة كبيرة بين مرحلة النمو التي وصل إليها نظام التعليم والتدريب المهني وبين الاحتياجات المجتمعية بمختلف أنواعها. إذ غالبا ما تتخلف مرحلة نمو قطاع التعليم والتدريب مع مرحلة التطور التقني في قطاعات سوق العمل، مما يقود الى حالة عدم توافق أو انسجام بينهما.

علما بأن التوجهات العالمية خاصة في الدول المتقدمة تميل الى أفضلية وجود فجوة ولو ضيقة نسبيا لصالح نظام التعليم والتدريب المهني ليكون هذا النظام أداة تغيير إيجابي في المجتمع ووسيلة تطوير لقطاعات سوق العمل .

تعد حالة ضعف ارتباط نظم التعليم والتدريب المهني بعالم العمل وانعزالها عنه في غالبية الدول العربية من بين أهم المشكلات التي تواجه هذه النظم وتحد من فاعليتها وكفاءتها.(العاني، 2004، 27-28)

أدى التركيز على التعليم العام إلى زيادة مخرجات التعليم الثانوي العام،وبالتالي زيادة الضغط على مؤسسات التعليم العالي، مما أدى إلى التوسع الكمي في نشر التعليم العالي، وإنشاء الجامعات في القطاعين الرسمي والخاص، ونجم عن ذلك كله زيادة متنامية في مخرجات التعليم العالي وزيادة الضغط على التوظيف وبخاصة في القطاع الرسمي، وبدأت ظاهرة البطالة بين

خريجي مؤسسات التعليم العالي في الظهور والتنامي، وبرزت بشكل واضح ظاهرة البطالة الهيكلية، وللحد من تفاقم ظاهرة الإقبال على مؤسسات التعليم العالي وتنامي البطالة بين خريجيها، بدأت هذه الدول - وبنسب متفاوتة أيضا - إيلاء التعليم والتدريب المهني بمسمياته ومستوياته المختلفة بعض الاهتمام كحل لمشكلة في البداية، وتركز هذا الاهتمام بالتوسع في نشر المعاهد والمدارس والمراكز لزيادة الطاقة الاستيعابية أي التوسع الكمي لمؤسسات الإعداد والتأهيل، وسيتم تناول الفقرات وكالاتي:

اولا:المواءمة بين مؤسسات التعليم المهني والعمل:

نظرا لأهمية دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني - بمسمياته ومستوياته - في تنمية الموارد البشرية وتأهيل قوة العمل الضرورية لتنفيذ مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمساهمة في النهوض باقتصاديات الدول وزيادة الإنتاج والدخل القومي، فقد بدأت الدول العربية برعاية قطاعات التعليم والتدريب المهني والتقني دون بذل ما يستحق ذلك من جهود بنوعية مخرجات هذه المؤسسات كمصدر أساس في تنمية الموارد البشرية وتحسين إنتاجيتها .

فهناك فجوة نوعية بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية واحتياجات أسواق العمل العربية ومتطلباتها من حيث الارتباط Relevancy والمواكبة والاستجابة Responsiveness للمتغيرات والتطورات التقنية .

لتفادي هذه الفجوة بدأت بعض الدول العربية (مصر والسعودية والأردن على سبيل المثال) الاهتمام بالمعايير المهنية التي تلبي الاحتياجات النوعية

لأسواق العمل وتواكب تطوراتها وتغيراتها، وهناك اهتمام عالمي بقضية المعايير المهنية التي تشكل الأسس لربط مخرجات منظومة التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل. (منظمة العمل العربية)

وهناك جهود تبذل في كل من مصر والسعودية والأردن لتطوير المعايير المهنية الوطنية(مستويات المهارة).وحيث إن عملية الإعداد مكلفة على المستوى الوطني وتحتاج الى خبرات متخصصة، وتفاديا لتكرار عملية الإعداد في كل بلد عربي بشكل منفرد يمكن إعداد معايير مهنية عربية بشكل موحد بالاستفادة من الخبرات العربية ومن ثم نشرها واستخدامها في كل من الدول العربية، وفي هذا توفير للوقت والجهد والموارد .(منظمة العمل العربية)

ولعل من أهم الآليات التي اعتمدت من أجل المواءمة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل إنشاء مجالس أو هياكل وطنية تُعنى بتطوير الارتباط وتعميقه وتتولى هذه المجالس اقتراح أسس تطوير خطط وبرامج التعليم والتدريب المهني في ضوء احتياجات سوق العمل المتغير والإمكانات المتاحة فضلا عن ذلك هو إنشاء لجان أو فرق لمتابعة الخريجين وهي فرق عمل مشتركة مابين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني تتولى تحديد عوامل الضعف والقوة في مخرجات التعليم والتدريب وهي إحدى أهم مصادر تقويم وتطوير المناهج والبرامج التدريبية. (المولى، 2012، 413-414)

والموائمة هي من الآليات التي حققت نتائج إيجابية في توسع الشراكة بين مؤسسات التدريب المنهي والتقني ومؤسسات سوق العمل، وقد اعتمدتها

بعض الدول العربية ولاسيما الاردن، وأهم أهداف المواءمة : (المولى، 2012، 413-414)

1- تحسين نوعية التدريب بما يلائم حاجات سوق العمل.

2- استثمار إمكانيات التدريب المتوافرة لدى سوق العمل واطلاع المدربين على المستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها الى المتدربين.

3- رفع كفاءة أداء العاملين في سوق العمل من خلال دورات تدريبية قصيرة وتعزيز فرص التعليم والتدريب المستمر.

4- توفير تغذية راجعة حقيقية لتطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وتحديثها وإكساب المتدربين اتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات سوق العمل وحل المشكلات الميدانية والعملية والفنية وتخفيض كلفة التعليم والتدريب .

هناك جهود تبذل في كل من مصر والسعودية والأردن لتطوير المعايير المهنية الوطنية(مستويات المهارة).وحيث إنّ عملية الإعداد مكلفة على المستوى الوطني وتحتاج الى خبرات متخصصة، وتفاديا لتكرار عملية الإعداد في كل بلد عربي بشكل منفرد يمكن إعداد معايير مهنية عربية بشكل موحد بالاستفادة من الخبرات العربية ومن ثم نشرها واستخدامها في كل الدول العربية، وفي هذا توفير للوقت والجهد والموارد .(منظمة العمل العربية)

ويدور المحور الاساسي في الاشكالية حول المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وفرص العمل المتمثلة في الفارق الزمني في إحداث عمليات التطوير

المستهدفة في كل من قطاعي التعليم والعمل، حيث يخضع التعليم للقدرة الانسانية البطيئة نسبيا، مقارنة بالسرعة الفائقة للتغيير في قطاع العمل .

وهنا لابد من الإشارة إلى أنَّ البطالة ليست مجرد أعداد لا تجد وظيفة أو فرصة عمل، لكن البطالة الحقيقية أن يكون لدينا شباب متعلم لا يمكن تشغيله لأنه غير مؤهل للقيام بعمل معين، من دون ان ننسى ذلك النوع الخفي، ولكنه المعلوم: البطالة المقنعه .(الربيعي، 2008، 170)

ثانيا : المواءمة بين التعليم العالي والعمل:

من نتائج المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل تغير علاقة عناصر الإنتاج وهي من سمات هذا العصر، والمواءمة تعني إعداد قوة بشرية يتم استيعابها في أسواق العمل.(درادكة، 2010، 4)

ويعتبر التعليم والعمل عنصران متلازمان، ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل المستقبلية، ويؤدي الخلل في هذه المعادلة الى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل، وهدر الطاقات الشبابية وعدم توجيهها الى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل، وإيجاد بطالة مقنعة من خلال اعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن العمل في تخصصات غير مرغوب فيها وتكون عالة المجتمع، كما يلازم عدم المواءمة نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية الشاملة، ولذا فأنَّ المواءمة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية بحيث تكون هناك رؤية واضحة عند المخططين للاحتياجات المستقبلية تمكن مؤسسات التعليم العالي من إعادة

هيكلة وهندسة البرامج التعليمية وفقا للمنظور المستقبلي للدولة.(الربيعي، 2008، 169)

ولما كان الطالب احد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج الى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجيها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها(فيصل، 2008، 55)

إنَّ مواءمة التعليم العالي لمتطبات سوق العمل لم تكن قضية مطروحة للمداولة عندما كان سوق العمل يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة، إلا أنَّ التغيرات والتحولات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل قد جعلت مثل هذه المواءمة قضية جوهرية.

وترجع الدراسات والأبحاث ضعف المواءمة ما بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل إلى الأسباب التالية:(الحيالي، 2013، 575)

- انخفاض الكفاءة النوعية لمؤسسات التعليم العالي (تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والابتكار والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الانتاجية).

- انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، ويتمثل ذلك في تخريج أعداداً من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجزٍ وطلب في تخصصاتٍ أخرى.

وتعد مسـألة المواءمـة بـين التخصصـات والـبرامج التعليميـة والتدريبيـة المطروحـة في مؤسسات التعليم العالي وارتباطها باحتياجـات المتعلمـين ومتطلبـات قطـاع العمـل إحـدى المشكلات اللازمة ومحورا أساسيا للمنظومة التعليمية في كثير من الدول. وتعاني العديد مـن النظم التعليمية من وجود فجوة حقيقيـة في تهيئـة المـوارد البشريـة التـي يحتاجهـا سـوق العمل من حيث المهارات والكفايات المطلوبة في ميدان العمل والمحتوى النظري او العمـلي المقدم على مستوى المؤسسـة التعليميـة. ويعـود السـبب في ذلـك الى قلـة وجـود التواصـل والارتباط بين مؤسسات التعليم العالي- كليات وجامعات- من جهة وقطاع العمل من جهـةٍ أخرى. وعليه ينبغي العمل على دراسة الأبعاد المرتبطـة للبيئـة التعليميـة وبرامجهـا ومـدى مواءمتها مع حاجات التنمية وقطاعات العمل من جهة اخرى. (الربيعي، 2008، 162)

ويشير بعض البـاحثين إلى بعـدين رئيسـين للبيئـة السـليمة لتنفيـذ الـبرامج التعليميـة والتدريبية: (الربيعي، 2008، 171)

1- **البعد الاول:** البعد النوعي للتعليم، ويشمل جميع المدخلات والعمليـات التعليميـة، بما في ذلـك المنـاهج والمقـررات، وعضـو هيئـة التـدريس، والمصـادر والتسـهيلات، والتقويم، وطرق التدريس، والإدارة التعليمية في كل مسـتوياتها، وهـو مـا يعـرف بالكفاية الداخلية للنظام.

2- **البعد الثاني:** المواءمـة والتوافـق، ويشـمل تحقيـق التوافـق بـين مخرجـات الـنظم التعليمية والتدريبية وبـين حاجـات خطـط التنميـة ومتطلبـات قطاعـات العمـل المختلفة. وهو ما يعرف بالكفاية الخارجية للنظام.

ويمكن تصنيف الأبعاد المختلفة لمفهوم المواءمة بين العرض من مخرجات نظام التعليم والتدريب وطلب سوق العمل الى الآتي:

- **المواءمة الكمية:** وتعني مواءمة أعداد مخرجات نظام التعليم والتدريب للكميات المطلوبة لمجالات العمل ومتطلبات التنمية.
- **المواءمة النوعية:** وتعني أنَّ المخرجات تكون متوائمة من حيث المستوى والكفاءات والجودة والالتزام مع متطلبات العمل والتنمية.
- **المواءمة التنويعية:** وتعني مقدرة نظام التعليم والتدريب على تقديم مخرجات في مجالات وتخصصات متنوعة ومتعددة وقابلة للتغيير والتجديد وملبية لمختلف مجالات ومستويات العمل.

ولا تنحصر مشكلة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي، واحتياجات سوق العمل على الدول العربية- وإن كانت هذه ظاهرة واضحة ومتفشية فيها- إلا انّ دولاً أخرى متقدمة تعاني من نفس المعضله.مثلاً على ذلك في المانيا، يقول خبراء اقتصاديون: إنَّ الاقتصاد الالماني يعتبر اقتصادا مرتفعاً في نسبة البطالة رغم أنَّ أسرع الشركات الالمانية نموا تعاني من صعوبة الحصول على الموظفين المناسبين لملء الشواغر المتاحة لديها. وأظهرت بيانات اتحاد غرف التجارة الالمانية في يناير (2006) أنَّ (25%) من المختصين بتقديم "تكنلوجيا المعلومات" و (30%) ممن يوفرون الصيادلة و (64%) من وكالات العمل المؤقت اخفقوا جميعا في ملء الوظائف الشاغرة التي أعلنوا عنها والتي كانت موجودة لديهم. ويرجع المختصون مشكلات التشغيل بصورة رئيسية الى نظام التعليم الالماني وعدم كفايته في توفير الموارد البشرية المؤهلة وخاصة المهندسين وخبراء

تكنولوجيا المعلومات والمهنيين الصناعيين المتخصصين والمحترفين.(الربيعي، 2008، 171)

وتعود مسألة عدم المواءمة بين المخرجات والاحتياجات لعدد من الأسباب من أهمها: (الربيعي، 2008، 170)

- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد خريجي الثانوية بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.
- نسبة الزيادة السنوية في ميزانية التعليم العالي غير متكافئة مع الزيادة المستمرة في أعداد الطلاب.
- سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغير.
- عدم اقبال العدد الكافي من الطلاب في بعض التخصصات العلمية والبرامج التطبيقية.
- ارتفاع نسبة خريجي الثانوي في التخصصات غير العلمية.
- أعداد كبيرة من الخريجين في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع إذ إنَّ النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.
- ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى العاملة.

المبحث الرابع

طبيعة التعليم والتدريب في بعض الدول العربية والأجنبية :

أولاً : التعليم والتدريب المهني في الدول العربية :

نما التعليم المهني في العقدين الأخيرين في معظم البلدان العربية، نظرا لأهميته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يحتم ربطه مع سوق العمل، مستوجبا التخطيط ووضع استراتيجيات له وتنظيم الجهود التنفيذية لتحقيق أهدافه.

وهناك توجه واضح لدى بعض الدول العربية لإيجاد الآلية المناسبة والمستمرة لرصد متغيرات سوق العمل من حيث الكم والنوع وربط احتياجات هذا السوق بالتعليم والتدريب المهني ويكون الطلب على الأيدي العاملة وتخفيض ظاهرة البطالة،وسنبين نماذج للتعليم والتدريب المهني في بعض الدول العربية:

ولدراسة خطط بعض الدول العربية لدعم التشغيل والحد من ظاهرة البطالة، ستركز الدراسة على (السعودية، مصر، الأردن) كمايلي :

1- المملكة العربية السعودية :

ان التعليم العالي في المملكة العربية السعودية يقوم بدور محوري لتلبية احتياجات عملية التنمية من القوى البشرية المؤهلة علميا والمزودة بالمهارات الفنية رفيعة المستوى.

يواجه التعليم العالي في السعودية العديد من التحديات وتتمثل بصفة خاصة في زيادة الطلب عليه، ومستوى توافق الطاقات الاستيعابية لمؤسساته مع

النمو السكاني والانتشار الجغرافي للسكان، ومدى فاعلية الشراكة مع مؤسسات ومنشأت القطاع الإنتاجي والخدمي في مجال البحث العلمي والتطوير التقني، وقدرته على مواكبة التطورات التقنية التعليمية الحديثة والمعاصرة التي فرضتها متطلبات العولمة، والارتقاء بمستوى الكفاءة الداخلية لمؤسساته، وتعزيز مستوى موائمة مخرجاته لمتطلبات عملية التنمية واحتياجات سوق العمل.

أثبتت العديد من الدراسات في المملكة العربية السعودية أنَّ منظمة التعليم والتدريب لسوق العمل الحالية تعاني من الخلل، حيث اتضح هذا الخلل من خلال مقارنة أعداد الخريجين من الأقسام العلمية مقارنة بالأقسام النظرية فعلى مدار ثلاث سنوات كان متوسط عدد الخريجين من الأقسام العلمية لا يتجاوز (12586) خريجا وخريجة بنسبة (25%) بينما بلغ متوسط عدد خريجي الاقسام النظرية (37152) خريجا وخريجة بنسبة (75%)، وتعتبر زيادة الأعداد من خريجي الأقسام النظرية مقارنة بأعداد خريجي الأقسام العلمية خللا في منظومة التعليم في المملكة لأن الحاجة ماسة للتخصصات العلمية التي لا زالت تشغل بكوادر غير سعودية في سوق العمل.(الربيعي، 2008، 182)

شهد التعليم العالي تطوراً ايجابياً في مخرجات التعليم منذ عام (1997) حتى عام (2013)، حيث كان في عام (1997) عدد الطلبة الخريجين في الدبلوم المنخفض هو (7115)، وكان مستمر في الزيادة حتى عام (2013) أذ وصل الى (30670)، وكذلك خريجي البكالوريوس وطلبة الدراسات العليا، وكما موضح في الجدول .

أنَ هذا التطور الملحوظ في مخرجات التعليم والزيادة في أعداد الطلبة دليل على أهمية التعليم في المملكة العربية السعودية ولكن لا يعني الزيادة في مخرجات التعليم هي أيضا زيادة النوعية، تعتبر نوعية التعليم وزيادة الكفاءات والمهارات هي الاكثر مواكبة مع متطلبات سوق العمل.

جدول(7)

مؤشرات خريجي التعليم العالي في السعودية للسنوات (1997، 2001، 2005، 2009، 2013)

السنه	دبلوم منخفض	البكالوريوس	الدراسات العليا
1997\1996	7115	31811	1370
2001\2000	12441	48307	1860
2005\2004	19369	61732	1902
2009\2008	27504	91144	4403
2013\2012	30670	96294	7394

المصدر: وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، مركز احصاءات التعليم العالي، للسنوات (1997، 2001، 2005، 2009، 2013)

2- مصر:

توجد معلومات قليلة لتوجيه رسم السياسات العامة في مصر، وتمارس ضغوطا قليلة على مؤسسات التعليم العالي بها لكي تراعي متطلبات سوق العمل في تصميم التعليم وأدائه وتقييمه وضمان جودته، ومع ذلك، فلا تغيب عن المجتمع المصري آراء مستقرة بقوة وتلقى دعما ملحوظا، فأثناء التشاور مع الهيئات الحكومية، وأرباب العمل، ومؤسسات التعليم، والطلاب، أحيط فريق الاستعراض علماً بما يلي: (منظمة التعاون، 2010، 192)

أ- ثمة زيادة مفرطة ومزمنة في عدد خريجي الجامعات.

ب- يعجز العديد من خريجي الجامعات (50%) عن الحصول على عمل في المجالات التي درسوها.

ت- يتمتع العديد من خريجي الجامعات بمهارات غير ملائمة للوظائف التي يتقدمون لشغلها.

ث- وهنالك نقص في العمالة الماهرة المؤهلة على المستوى دون الجامعي.

وأطلقت مصر في العام 2002 "مشروع تطوير التعليم العالي" بقرض من البنك الدولي، بالإضافة إلى تمويل جزئي من الحكومة المصرية وبعض المصادر الأخرى، يشمل هذا المشروع ستة مشروعا فرعية:(المؤتمر الإقليمي العربي، 2009، 34)

أ- صندوق مشروع تطوير التعليم العالي، هذا المشروع هو آلية دورية تنافسية تتم كل ستة أشهر تم أنشاؤها لمساندة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي لتمويل برامج التطوير الخاصة بكل منها.

ب- مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

ت- مشروع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ث- مشروع تطوير كليات التربية.

ج- مشروع تطوير الكليات التكنولوجيا.

ح- مشرو توكيد الجودة والاعتماد.

"مشاريع تطوير البنية الاساسية للتعليم العالي" تنفذ بعض هذه المشاريع بالشركة مع دول البحر المتوسط وبمشاركة الجامعات والمؤسسات التعليمية المصرية، والبعض الآخر بالتعاون مع فرنسا وألمانيا والاتحاد الاوربي.

شهد التعليم العالي تطوراً ايجابيـاً في مخرجـات التعلـيم منـذ عـام (2001) حتـى عـام (2012)، حيث كان في عام (2001) عدد الطلبـة الخـريجين مـن التعلـيم البكـالوريوس هـو (222524)، وكـان مسـتمر في الزيـادة حتـى عـام (2012) أذ وصـل عـدد الخـريجين الى (276267)، وكذلك خريجي الدراسات العليا كانوا في تطور أيجابي، وكما موضح في الجدول.

أنَ هذا التطور الايجابي في مخرجات التعليم والزيادة في أعداد الطلبة دليل على أهمية التعليم في مصر ولكن لا يعني الزيادة في مخرجات التعليم هي أيضا زيادة النوعيـة، تعتـبر نوعية التعليم وزيادة الكفاءات والمهارات هي الاكثر مواكبة مع متطلبات سوق العمل.

جدول(8)

مؤشرات خريجي التعليم العالي في مصر للسنوات (2001، 2005، 2009، 2012)

السنة	بكالوريوس	دبلوم	ماجستير	دكتوراه
2001\2000	222524	34195	5631	3028
2005\2004	243740	28125	7662	4332
2009\2008	280699	43354	10067	4441
2012\2011	276267	89149	12661	5745

المصدر: البنك الدولي، الصفحة الرئيسية لجمهوريـة مصر العربيـة، احصـاءات التعلـيم العالي للسنوات(201، 2005، 2009، 2012).

3- الأردن :

لقد حقق النظام التعليمي في الأردن انجازات عديدة تمثلت بتعميم التعليم الالزامي، وارتفاع معدلات الالتحاق بـالتعليم بكافـة مسـتوياته، وهكـذا شـكلت

المؤسسات التعليمية بمختلف انواعها ومستوياتها مصادر العرض من القـوى العاملـة.(التـل، 2002، 34)

ولمعرفة أهمية التعلـيم في الاردن لابـد مـن معرفـة خصـائص سـوق العمـل، إنَّ سـوق العمل الأردني يتسم بحالة عدم التوازن، فهناك خلل بين أوضاع نظام التعليم فيه ومتطلبات سوق العمل، وقد بدأت هذه الظاهرة بالظهور بشكل سريع في السنوات الأخـيرة، مـما أدى إلى ظهور مشكلة البطالة بصورة مستفحلة وبأرقام عالية لم نتعود عليها، ولم تتميـز البطالـة بتخصص معين أو في مجال من المجالات، بل أنَّ كافة المستويات والتخصصـات التـي ينتجهـا النظام التعليمي شهدت شكلا من أشكال البطالة، ويشير واقـع سـوق العمـل الأردني إلى أنَّ خريجي كليات المجتمع والجامعيين يتصدرون فئات العاطلين عـن العمـل، وأنَّ حالـة عـدم التوازن في سوق العمل الأردني قد أدت إلى حـدوث فـائض في بعـض التخصصـات ونقـص في تخصصات أخرى، بل يلاحظ تزايد فئة المتخصصين وبعض ذوي المهارات قياسـا إلى مجمـوع العاطلين عن العمل.

جدول (9)

توزيع البطالة الاردنية للعام 2000

المتعطلون الاردنيين	%
نسبة المتعطلين الاردنيين	2.4
مستوى التعليم دون الثانوي	57.6
مستوى التعليم الثانوي	14
مستوى تعليم كليات المجتمع	13.3
مستوى التعليم الجامعي والدرجات العليا	12.7

المصدر:التل، قاسم محمد، بأشراف الدكتور بشير الزعبي، التكاملية بين الاستثمارات البشرية والصادرات كمحدد للنمو الاقتصادي في الأردن، رسالة ماجستير، الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2002.

اهتمت الحكومات بالتركيز على زيادة وتطوير أداء العنصر البشري عن طريق تحسين مستواه التعليمي والصحي والتدريبي، فقامت بنشر وبناء المدارس بمختلف أماكن المملكة، ومنذ نشوء الدولة بدأت الحكومات الأردنية بإعداد استراتيجيات تعليمية تهدف الى رفع كفاءة المواطن ومهارته ومعرفته، وإعداده لمواجهة تقلبات سوق العمل وتطوره، وقد بدأ التخطيط التربوي في الأردن منذ عام 1962، لكن إلى الآن لم يتمكن النظام التربوي من مواكبة حاجة الاقتصاد الأردني من الخريجين، ونعني هنا المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي

ومتطلبات سوق العمل، وما زالت الفجوة موجودة بين التنمية التربوية والتنمية الاقتصادية.(التل، 2002، 37-38)

ثانيا: التعليم والتدريب المهني في الدول الاجنبية:

مما سبق نرى أن الانفاق في الدول المتقدمة على التعليم دليل على أنَّه أحد المقومات الأساسية للبنية الاجتماعية، ويعد من المعايير المعتمدة للتقدم العلمي والثقافي لهذه الدول، مما شجع على الاهتمام به التغيرات الجذرية التي شهدها عالم العمل نتيجة للتطورات العلمية والتقنية، مما عزز التوجه الدولي لربط التعليم إجمالاً بسوق العمل، والقضاء على ظاهرة البطالة في هذه الدول بشكل كبير وسنوضح التعليم في بعض هذه الدول:

1- في ألمانيا :

يوجد نوعان من التعليم والتدريب المهني: (الرحامنه، 2008، 35)

أ- التدريب التقليدي: يشكل 35% من المسجلين في التعليم والتدريب المهني، حيث يتم تعليم وتدريب الطلبة في المنشأت التعليمية مع وجود تعاون مع المنشأت التعليمية والمنشأت الاقتصادية.

ب- التعليم المزدوج: يشكل 65% من المسجلين في التعليم والتدريب المهني، حيث يتم تعليم وتدريب الطلبة والمتدربين في المنشاة الاقتصادية مع فترات بواقع يوم أو يومين من الأسبوع في المنشأت التعليمية تخصص أربع ساعات منها فقط لتدريس المواد العامة.

2- في فرنسا :

يوجد أيضا نوعان من التعليم والتدريب المهني: (الرحامنه، 2008، 36)

أ- في النوع الاول يتم التعليم والتدريب المهني داخل المنشاة التعليمية.

ب- والنوع الآخر نظام التلمذة الصناعية حيث يتضمن فترات من التدريب داخل المنشات الاقتصادية.

وحسب ما نص قانون التوجيه الفرنسي الصادر عام 1989 يجب أن يتضمن التعليم والتدريب المهني بنوعيه فترات تدريب داخل المنشأت الاقتصادية.

3- **في الدنمارك :** (الرحامنه، 2008، 36)

جميع برامج التعليم والتدريب المهني تتم في الدنمارك وفق نظام التلمذة الصناعية.حيث يتلقى الطالب أو المتدرب دراسات نظرية أو عملية في مؤسسة تدريب أو تعليم إلى جانب تدريب على فترات متفاوتة في موقع العمل، يستمر التدريب المهني الأساسي من سنتين إلى خمس سنوات يدور ثلثاها داخل المؤسسة التدريبية.

وقد أكدت الإحصائيات أنَّ النسبة المئوية لمعدل البطالة في المتوسط للعديد من السنوات خلال الستينات في كندا قد بلغت نسبته (18.7%) للأفراد الذين لم يكملوا الدراسة الابتدائية، في حين وصلت هذه النسبة الى (2.7%) للأفراد الذين أنهو المرحلة الثانوية. وتشير هذه الاحصائيات أنَّه في خلال نفس الفترة في الولايات المتحدة الأمريكية قد بلغ معدل البطالة للافراد الذين تلقوا تعليما لمدة (8) سنوات حوالي (7.2%)، في حين بلغ هذا المعدل (1.5%) للأفراد الذين أكملوا (18) عام من الدراسة وتشير دراسات المتابعة التي أجريت على الأفراد المتدربين في الولايات المتحدة الأمريكية خلال نفس الفترة إلى أنَّ (75%) من أفراد العينة التي بلغ عددها (510) متدربا قد حصلوا على عمل،

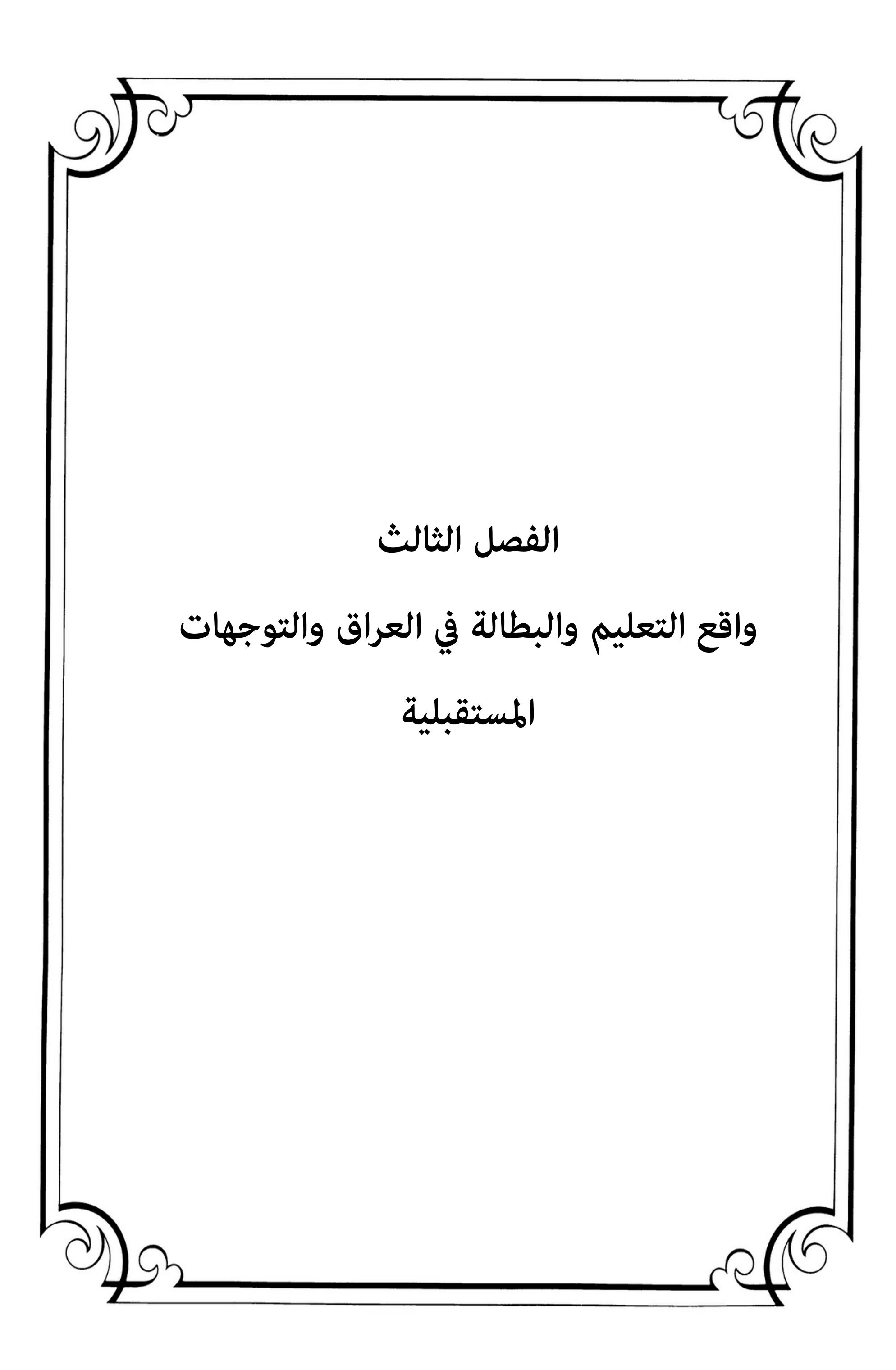
كما أنّ (40%) منهم قد وجدوا مثل هذا العمل بعد أن قضوا 15 أسبوعاً دون أن يحصلوا عليه، وبناءً عليه فقد تبين أنَّ الأفراد الذين أنهوا فترة التدريب قد عملوا لفترة بلغت في المتوسط (7.6) أشهر من الفترة الزمنية للعمل التي تقدر بحوالي (12) شهرا، في حين عمل الأفراد غير المتدربين حوالي (4.7) شهر في المتوسط.(الجمل، 2007، 199)

4- **في سويسرا:** (الطائي، 2005، 73)

يبدأ التعليم بعد نهاية سن الثامنة عشر من العمر عن طريقين:

أ- **الطريق الأول:** بعد نهاية سن الثامنة عشرة من مرحلة التعليم العام، الذي سبق لهم الانتظام في التدريب المهني لمدة عامين بعد نهاية التعليم العام.

ب- **الطريق الثاني:** الذين أظهروا تحصيلا منخفضا من الناحية الأكاديمية ويستمر التعليم الفني حتى نهاية سن التاسعة عشرة.



الفصل الثالث

واقع التعليم والبطالة في العراق والتوجهات المستقبلية

الفصل الثالث

واقع التعليم والبطالة في العراق والتوجهات المستقبلية

تمهيد:

في هذا الفصل سوف نوضح واقع التربية والتعليم الجامعي والتدريب المهني وتحليل التطورات والمؤشرات التعليمية في العراق ولمختلف المستويات التعليمية للمدة (1997ــ 2013)، وتطور الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج المحلي والدخل القومي والإنفاق الحكومي .

وأيضا نتكلم عن نسبة البطالة في العراق للمدة (1997-2012)، وتوضيح معدلات البطالة في المستويات التعليمية والتخصصات العلمية المختلفة، وتوضيح العلاقة بين التعليم وبطالة الخريجين في العراق للمدة (1997-2012)، وأيضاً معرفة التوجهات المستقبلية التي يمكن من خلالها إيجاد الحلول التي تُتبع لمعالجة مشكلة البطالة في العراق.

ويتناول هذا الفصل أربعة مباحث:

المبحث الأول: تحليل واقع التعليم الأساسي والتطور الكمي والنوعي في العراق للمدة (1997-2013).

المبحث الثاني:تحليل واقع والتطور الكمي والنوعي للتعليم المهني في العراق للمدة (1997-2013).

المبحث الثالث:تقديرات البطالة في العراق والعلاقة بين التعليم وبطالة الخريجين للمدة (1997-2012).

المبحث الرابع:التحليل القياسي المستخدم في البحث والتوجهات المستقبلية لدعم بطالة الخريجين في العراق.

المبحث الأول

تحليل واقع التعليم الأساسي والتطور الكمي في العراق

للمدة (1997-2013)

يتميز نظام التعليم في العراق في مرحلة ماقبل التسعينات بأنه من أحسن الأنظمة في الشرق الأوسط حيث تمكن العراق حينها من تحقيق معدلات عالية للتعليم على جميع المستويات، وفي مرحلة التسعينات شهدت المؤسسات التربوية في العراق اهمالاً كبيراً شمل التغاضي عن إيفاد الكوادر التدريسية من أجل في تطوير كفاءاتها وإهمال الأبنية المدرسية وتجهيزاتها وتدني المستوى المعيشي لأعضاء الهيئة التدريسية، وتراكمت المشاكل التي شهدها التعليم مع الدمار الذي تعرضت له أعداد كبيرة من الأبنية المدرسية خلال الغزو الأمريكي للعراق في عام (2003)، وفي هذا الصدد كشف تقرير للبنك الدولي حول التقديرات المشتركة لإعادة البناءوالإعمار في العراق والذي صدر في تشرين الأول (2003) بأنَّ تكلفة ترميم المباني الدراسية في العراق يقدر ب(4.8) مليار دولار في المدى القصير والمتوسط بدون حساب نفقات التشغيل والصيانة، ومع مرور السنوات تفاقمت المشكلة جراءالتعامل معها بعين مجردة من الواقعية والجدية حيث كشف تصريح لوزارة التربية العراقية في عام (2009) عن وجود (6690) مدرسة بحاجة إلى ترميم، منها (3469) مدرسة بحاجة إلى ترميم جزئي و(2721) مدرسة بحاجة إلى ترميم كلي. إذ ذكرت وزارة العلوم والتكنولوجيا في العراق بأن ما تحقق على مستوى البنية التحتية في قطاع التعليم، ضئيل جدا، إذ لم يسجل أي تغير كما كان يتوقع حتى البرنامج الموضوع لبناء المدارس لم يتحقق، وأنَّ المسئولين عن وزارتي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي، يفضلون أن يتم إحالة موضوع وضع خطة للقطاع

التربوي وإعداد استراتيجية للتعليم الجامعي إلى المستقبل. واستمر واقع التعليم على هذا المنوال ليشير صراحة تقرير خطة التنمية الوطنية التي أعدتها وزارة التخطيط العراقية لسنة (2010-2014) وفي فقرة تتعلق بمجال التحديات الاجتماعية بأن قطاع التعليم لا زالت مؤشراته ذات دلالة غيرإيجابية باتجاه تطوره وتطور مدخلاته ومخرجاته.

(www.hdf-iq.org/ar/index.php?option=com...id)

ومن هذا المنطلق سوف نتكلم عن واقع وطبيعة التعليم في العراق والتطور الكمي وكما يلي:

أولاً: واقع التعليم في العراق

تمتد الدورة التعليمية الرسمية في العراق إلى (12) سنة، منها (6) سنوات إلزامية لمرحلة التعليم الابتدائي، الذي يبدأ من عمر ست سنوات، يتبعها (3) سنوات للمرحلة المتوسطة، ثم (3) سنوات لمرحلة التعليم الإعدادي، الذي ينقسم على إعدادي عام (علمي أو أدبي) وإعدادي مهني (صناعي أو زراعي أو تجاري)، وهناك أيضاً معهد المعلمين ومدة الدراسة فيه (5) سنوات بعد المرحلة المتوسطة. ويمكن للطلاب الذين ينهون المرحلة الثانوية ويحصلون على مؤهلات الحد الأدنى للمتابعة أن ينضموا مباشرة الى الجامعات أو المعاهد الفنية التي تمتد الدراسة فيها إلى مدة أربع سنوات كحدٍ أدنى، ويستطيع طلاب معهد المعلمين وكذلك طلاب الثانوي المهني بأنواعه الذين يحصلون على درجات ممتازة في الأمتحانات النهائية أن يلتحقوا بالكليات والجامعات لمتابعة تعليمهم العالي. (حسين واخرون، 2009، 154) ويمكن تناول واقع التعليم في العراق كما يلي:

1- **تحليل واقع النظام التربوي في العراق**

تعتمد وزارة التربية في تحديد استراتيجياتها على ثوابت ومرتكزات مستمدة من طبيعة المجتمع العراقي ودستور الدولة الذي عد التعليم حقا مكفولا للجميع من دون تمايز في الانتماء العرقي أو العقائدي أو اختلاف الجنس، وعلى هذا الأساس بنت وزارة التربية سياستها التربوية لتحقيق هذا الهدف وجعل التعليم متنوعا ومتاحا للجميع وتحقيق تكافؤ الفرص فيه، وربطه بشكل مخطط بأهداف التنمية وحركتها... لذلك فأنَّ السياسة التربوية تستهدف أفراد المجتمع كلهم بدءا من مرحلة الطفولة المبكرة وانتهاءً بتعليم الكبار من خلال الأنظمة والتشريعات التي أعدت لهذا الغرض، الى جانب البرامج والمشاريع والتجارب لمجاراة التطورات الحاصلة في الأنظمة التربوية. وإنَّ التعليم الجيد هو أداة تنمية المجتمع ووسيلة صناعة نهضته وبما لديه من عقول مفكرة ومبدعة تصنع التغيير، ولا شك في أنَّ قطاع التربية الذي طاله العجز في التخطيط العلمي المدروس شابته ممارسات سلبية أفضت الى بروز قضايا وتحديات رئيسية في إعادة الأعمار وتحديث النظام التربوي من ابرزها: (حسين وتوما، 2009، 162- 165)

أ- **الأبنية المدرسية:** من الأمور المهمة لنجاح عملية التعليم هو توفير عدد كاف من الأبنية المدرسية، والمحافظة عليها بإدامتها والمشكلة أنَّ هناك قصورا متزايدا في عرض الأبنية المدرسية ما سبب العجز عن استيعاب النمو في أعداد المسجلين. وانعكس على شكل تزايد في أعداد المدارس التي تعمل بنظام مزدوج أو ثلاثي الدوام.

ب- **المناهج:** من أهم التحديات التي واجهت القطاع التربوي والتي ينبغي التصدي لها تلك التي تتعلق بالمناهج التربوية وما تتصف به من

جمود، فضلا عن افتقارها للانسجام والتوافق والتكيف مع احتياجات سوق العمل وتركيزه في طرائق التدريس التقليدية والتلقين بدون الفهم العميق.

ت- المعلمون:لقد عانى المعلم في العقود السابقة من إهمالٍ شديدٍ وبعده عن التطوير العلمي والتقني، وعدم قدرته على مواكبة ومواصلة الأساليب التكنلوجية الحديثة وبما يتناسب والأهداف والسياسات التربوية وتوافقه معها، مما أدى إلى ضعف فعاليته وتواصله مع التلاميذ سواء في إيصال المادة الدراسية أو في تفعيل دوره في مواكبة العملية التعليمية.

ث- الامتحانات وأساليب القياس والتقويم:تسهم الامتحانات بدور مهم وأساسي في معرفة مدى استيعاب الطفل للمادة الدراسية ومعرفة تحصيله الدراسي من خلال السنوات الدراسية التي يمر بها، وهي أيضا الوسيلة المتبعة في تقويم قدرات الطفل لمعرفة مدى نجاح العملية التعليمية، وعانت الامتحانات المدرسية في العراق من استخدام الوسائل والأساليب القديمة في عملية تقويم التلميذ المتمرس لمنعه من الرسوب والتسرب، وذلك نظراً لعدم وجود متخصصين في وضع الدراسات اللازمة لمعرفة كيفية قياس وتقويم الطفل ومدى استيعابه للمادة الدراسية، حيث ما تزال هناك صعوبات في متابعة التلميذ المتمرس وتعقبه خلال السنوات الدراسية.

2- **تحليل واقع التعليم الجامعي في العراق:**

سيتناول هذا التحليل لمنظومة التعليم الجامعي من حيث الإدارة الجامعية والمدرس وسوق العمل تاركين نقاط أساسية أيضا لا يتسع البحث فيها كتخطيط القبول ومجالات الدراسة والتسهيلات والمكتبات والمختبرات والمناهج الدراسية التي تحتاج وحدها إلى دراسة كاملة.

أ- **الإدارة الجامعية :** يمكن النظر الى الادارة على أنَّها بمثابة الدماغ في الجسد فصلاحها وكفايتها، يضمن نجاح المنظومة،وفيما يتصل بإدارة المؤسسة التعليمية بخاصة فأن ذلك يتطلب اهتماما أكبر، لدورها الخطير في حركة المجتمع وتقدمه، وتبوؤه موقعه اللائق، وذلك يفرض توافر خصائص نوعية وشخصية فيها، فدورها يحدد الحركة المستقبلية لتقدم المجتمع وتطوره وذلك يوجب تحديد دور الادارة الجامعية (رئيس القسم، عميد، رئيس جامعة)، بتعبير آخر لابد من وجود توصيف واضح لواجبات هذه الأدوار الوظيفية، يمكن تحديد بعضٍ منها في الآتي: (سليمان، وآخرون، ص15)

- قدرة على رؤية المستقبل واستشرافه، وتحويله الى واقع ملموس.
- تفاعل مع الآخرين، مع قدرة المحافظة على المكانة.
- قدوة وأنموذج يفاخر به ويحتذي به الجميع.
- الحضور المستمر حتى في غيابه، أي أن يكون حاضرا في نفوس العاملين يسارعون الى تنفيذ توجيهاته، والالتزام بها في غيابه.
- قدرة فائقة على التفسير وسرعة التصرف في الطوارئ والاستثناءات.
- قدرة على استيعاب الآخرين.
- يسمع أكثر مما يتكلم.
- مستقر ومتوازن نفسيا واجتماعيا، غير انفعالي هادئ على الدوام.

إنّ ذلك يدعو الى وجود قواعد ومعايير وإجراءات يلزم اعتمادها عند اختيار القيـادات الجامعية. غير أنَّ الواقع يخبر غير ذلك فالإدارة الجامعية هـي إدارة آليـة لا يتغـير بتغييرهـا سوى الشكل والتوقيع، ويرجع ذلك إلى أسباب عدة منها : طبيعة النظام، فالإدارة الجامعية، إدارة تنفيذية لا تملك مـن أمرهـا شـيئا، فسـلوكياتها وطبيعـة العمـل فيهـا تحـددها أوامـر وتعليمات الوزارة.

ب- **المدرس:** يعد التدريسي الركن الأساس في منظومة التعليم، فلا تقـوم المنظومـة إلاّ به، وهو أشد عناصرها خطراً وتأثيراً في مسار العملية التعليمية وذلك يفرض دقة اختياره وتهيئته، وبعامة القول: إنّ قياس فاعلية الجامعة ورصانتها يعكسه ملاكها التدريسي، اما من ناحية العبء التدريسيقد يحتاج الاستاذ لإعداد المحاضرة الواحدة وقتا يعادل في ألاقل ثلاثة أضعاف الوقت الذي يستغرقه في عرضها وتوضيحها في القاعـة، وهنـا ينبغـي الإشـارة إلى أنَّ وقت التدريسي يتوزع على سبيل المثال الى:(سليمان، وآخرون،23)

- إلقاء المحاضرات (النصاب).
- التهيئة والإعداد للمحاضرات.
- الاطلاع على التطورات العلمية في مجال الاختصاص.
- تقويم البحوث والدراسات.
- حضور المؤتمرات والندوات والتهيئة لها.

وهناك الكثير من المهمات يقوم بها المدرس، ومن الملاحظ توزيع وقت التـدريسي عـلى هذه الفقرات، يظهر بأن أعباءه كبرى، وأن مهماته ثقيلة، الأمر الذي يدعو إلى إعادة دراسـة واقع مهمات التدريسي، وتخفيضها لصالح المهمات الأخرى.

خ- سوق العمل: يعد سوق العمل المتغير الأشد تأثيراً في تحديد اتجاهات مخرجات العملية التعليمية، فهو المستقبل لهذه المخرجات، فمنه تتحدد القدرات المطلوبة في الخريج (مواصفات القوى العاملة المطلوبة)، إنَّ تغير متطلبات السوق، يشكل ضغطاً كبيراً على الجامعات يمكن وصفه بأنه ضغط يتزايد باستمرار، يتطلب إجراء دراسات مستمرة ومتابعة لتحديد مواصفات المخرجات التي تتغير باستمرار، بسبب التطور المتسارع في احتياجات سوق العمل، إذ هو ناجم عن التطور المتسارع المستمر في مجال العلم، التي تعكس تطورا سريعا في مجال التكنولوجيا، الأمر الذي يفرض على الجامعات أن تقوم بدراسات تستشرف قوة العمل المطلوبة مستقبلاً، متخذة من التطورات العلمية المتوقعة، التي ستتحول الى تطور تكنلوجي، متغيراً مؤثراً ومحدداً لمواصفات قوة العمل المتوقع الطلب عليها.

غير أنّ الواقع لايبين ذلك، فالجامعات والمؤسسات التعليمية باتجاه، وسوق العمل باتجاه آخر، ولا صلة بين الاتجاهين، فاستحداث الكليات والأقسام العلمية، وتحديد أعداد الخريجين لا يحكمه السوق، وإنما تحكمه أمور أخرى لا علاقة لها بالسوق، وقد سبق تبيانها في المحور السابق لذلك تجد أن الجامعات تخرج أفراداً الإفادة منهم محدودة، وأنّ مؤهلاتهم لاتمكنهم من العمل في المؤسسات المجتمعية، لذلك نجد أنَّ مؤسسات الدولة مترهلة بهم. (سليمان، وآخرون،26)

ثانيا: التطور الكمي للتعليم الأساسي في العراق للمدة (1997-2013)

1- المرحلة الابتدائية:

وتكون مدة الدراسة فيها (6) سنوات، ويتضح من خلال الجدول (10) أنَّ المدة من عام (1997-2003) مستقرة نسبيا من حيث تطور عدد الطلاب وعدد أعضاء الهيئة التعليمية وعدد المدارس ولكن نلاحظ في عام (2001-2002) قد تطور بشكل ملحوظ عدد أعضاء الهيئة التعليمية من(158168) في عام (2000) إلى (165738) وعدد المدارس من (8749) إلى (9115) وقد شهدت هذه المدة نوعاً من الاستقرار التعليمي. وبعد عام 2003 نلاحظ انخفاض عدد الطلاب وعدد أعضاء الهيئة التعليمية وعدد المدارس، حيث انخفض في عام (2004\2005) عدد الطلاب من (4333609) إلى (3767425) وعدد أعضاء الهيئة التعليمية من (211138) إلى (191852) وعدد المدارس من (13914) الى (11129)، وسبب هذا الانخفاض هو نتيجة الظروف التي مر بها البلد. وبعدها ازدادت تدريجيا في عام (2005-2006) وفي تلك المدة ازداد عدد الطلاب من(3767425) إلى (3941190) وعدد أعضاء الهيئة التعليمية من (191852) إلى (234139) وعدد المدارس من (11129) إلى (11828) وتعود سبب هذه الزيادة الى نتيجة تحسن التعليم بشكل تدريجي، وبعد تلك المدة كان مستمرا بالازدياد في عام (2006-2007) و (2007-2008) و(2008-2009) و (2009-2010) على التوالي، لحين وصول عدد الطلاب في عام (2012-2013) إلى (5351319) وعدد أعضاء الهيئة التعليمية إلى (277792) وعدد المدارس الى (15156) . ونلاحظ أنَّ التعليم الأبتدائي في تطور وتقدم في جميع السنين إلاّ في عام(2004-2005) كان الانخفاض واضحاً.

ان سبب عدم توفر البيانات في عام (2002-2003) كان العراق يمر في مرحلة تغير من وضع الى وضع آخر مما نتج عن صعوبة توفر بيانات في هذا العام.

جدول (10)

مؤشرات التعليم الابتدائي في العراق للمدة (1997-2013)

السنة	عدد الطلاب	عدد اعضاء المعلمين	عدد المدارس
1997\1996	2953777	141178	
1998\1997	3029386	141935	8333
1999\1998	3128368	141579	8354
2000\1999	3128368	154642	8505
2001\2000	3385138	158168	8749
2002\2001	3507975	165738	9115
2003\2002	-	-	-
2004\2003	4333609	211138	13914
2005\2004	3767425	191852	11129
2006\2005	3941190	234139	11828
2007\2006	4150940	236968	12141
2008\2007	4333154	237130	12507
2009\2008	4494955	256832	13124
2010\2009	4672453	264604	13687
2011\2010	2864096	263412	14048
2012\2011	5124257	271734	14674
2013\2012	5351319	277792	15156

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، تقرير التعليم الابتدائي في العراق، لعدة سنوات (1997-2013)

2- **مرحلة التعليم الاعدادي:**

من خلال الجدول (11) نلاحظ إنَّ مؤشرات التعليم الثانوي بازديـاد مسـتمر منـذ عـام (1997-2013) ما عدا عام (2004-2005) كانت مؤشرات التعلـيم بانخفـاض وذلـك بسـبب الظروف التي مر بها البلد واهمال الجانب التعليمـي. إنَّ مـؤشرات التعلـيم الثـانوي للعـام (1996\1997) لعدد الطلاب هو (1056992) وعدد الهيئة التدريسية هـو (54364) وعـدد المدارس هو (2694)، وفي عام (1997\1998) انخفـض عـدد الطـلاب الى (1020823) ولكـن عدد أعضـاء الهيئـة التدريسـية ازداد إلى (54846) وعـدد المـدارس ازداد أيضـاً إلى (2822)، واستمرت الزيادة في مـؤشرات التعلـيم الثـانوي إلى عـام (2002\2003) ويعـود السـبب الى استقرار الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في البلد. وفي عام (2004\2005) انخفضت مؤشرات التعلـيم الثـانوي مـن (1571288) إلى (1437842) لعـدد الطـلاب ولعـدد أعضـاء الهيئة التدريسية من (83358) إلى (76008) وعدد المدارس من (4269) إلى (3576) بسبب الظروف التي اصابت البلـد. وبعـد عـام (2005-2006) هنـاك تطـور مسـتمر في مـؤشرات التعليم في عـام (2006-2007) و (2007-2008) و (2008-2009) عـلى التـوالي وحتـى عـام (2012-2013) حيـث بلـغ عـدد الطـلاب (2394678) وعـدد أعضـاء الهيئـة التدريسـية (146276) وعدد المدارس (6425).

ونلاحظ أنَّ عدد الطلاب في التعليم الابتدائي أكثر مما هو عليه في التعلـيم الثـانوي وأنَّ عدد أعضاء الهيئة التدريسية وعدد المدارس أيضاً اقـل مـن التعلـيم الابتـدائي ولكـن هنـاك اتجاه آخر مع التعليم الثانوي وهو التعليم المهني وسيوضح بعد هذه المرحلة.

جدول (11)

مؤشرات التعليم الثانوي في العراق للمدة (1997-2013)

السنة	عدد الطلاب	عدد الهيئة التدريسية	عدد المدارس
1997\1996	1056992	54364	2694
1998\1997	1020823	54846	2822
1999\1998	1038303	55061	2878
2000\1999	1051905	60225	2948
2001\2000	1063842	62810	3051
2002\2001	1132106	65681	3128
2003\2002	-	-	-
2004\2003	1571288	83358	4269
2005\2004	1437842	76008	3576
2006\2005	1389017	111483	3920
2007\2006	1491933	113556	4109
2008\2007	1603623	114745	4364
2009\2008	1750049	128477	4756
2010\2009	1877434	135964	5182
2011\2010	1953766	136446	5472
2012\2011	2211421	141355	6041
2013\2012	2394678	146276	6425

المصـدر: وزارة التخطـيط، الجهـاز المركـزي للإحصـاء، مديريـة الإحصـاء الاجتماعـي والتربوي، تقرير التعليم الثانوي في العراق لعدة سنوات (1997-2013).

3- مرحلة التعليم العالي:

وهي أهم مرحلة وآخر مرحلة في التعليم، وطول هذه المرحلة هي (4-9) سنوات وتقسم مرحلة التعليم العالي إلى مرحلة البكالوريوس وطول هذه المدة هي 4 سنوات وأحيانا 5 في بعض الأقسام، ومرحلة الدراسات العليا وتقسم إلى الماجستير وطول هذه المدة هي 2 سنة ومرحلة الدكتوراه وطول هذه المدة هي 3 سنوات، وسنقسم مرحلة التعليم العالي إلى دراسات البكالوريوس والدراسات العليا.

أ- دراسات البكالوريوس (الدراسات الأولية):

تم أخذ المؤشرات التي تخص التعليم الجامعي التي هي عدد الطلاب الموجودين وعدد الخريجين وعدد الجامعات وعدد الاساتذة، إنَّ عدد الطلاب الموجودين في عام (1996\1997) هو (257278) وعدد الخريجين هو (37917) وعدد الجامعات التي تضم هؤلاء الطلاب هي (12) جامعه والكادر التدريسي عدده (11986)، وفي عام (1997\1998) كان عدد الطلاب الموجودين هو (266505) وعدد الخريجين هو (46687) وعدد الجامعات (12) جامعة وعدد الاساتذة هو (11986) وهنا نجد أنَّ التطور ملحوظ للعام (1997\1998). إنّ التطور الملحوظ لمؤشرات التعليم العالي سنةٌ بعد سنةٍ حتى عام (2004\2005) حيث بلغ عدد الطلاب الموجودين (368753) وبلغ عدد الخريجين (74518) وعدد الجامعات (17) جامعة وبلغ عدد الاساتذة (21046) وسبب هذا التطور هو استقرار البلد في كافة جوانبه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وسير .

وفي عـام (2005\2006) حيـث كانـت مـؤشرات التعلـيم الجـامعي لهـذا العـام لعـدد الطلاب الموجـودين (380231) وعـدد الخـريجين (74664) وعـدد الجامعـات (17) جامعـة وعـدد الاسـاتذة (24459)، وفي عـام (2006\2007) انخفـض عـدد الطـلاب الموجـودين إلى (353174) بسـبب بعـض المشـاكل التـي مـر بهـا العـراق، ولكـن عـدد الخـريجين ازداد إلى (75529) وعدد الجامعات مستقر هو(17) جامعة وزيادة عدد الاساتذة إلى (29109) وبعد عـام (2006\2007) كانـت مـؤشرات التعلـيم الجـامعي في تطـور مسـتمر في هـذه السـنين (2007\2008) و (2008\2009) و (2009\2010) وحتـى عـام (2012\2013) حيـث كانـت مؤشرات التعليم الجامعي لعدد الطلاب الموجودين هو (495655) وعدد الطلاب الخريجين هو (105234) وأصبح عدد الجامعات (23) جامعة وبلغ عدد الاساتذة (38465) ويعود الى استقرار الوضع بشكل جزئي يختلف مما هو عليه في عام (2003-2004) و (2006-2007) .

وقد تضمن الجدول (12) جميع المؤشرات التي تم تحليلها انفاً.

جدول (12)

مؤشرات التعليم الجامعي في العراق للمدة (1997-2013)

السنة	عدد الطلاب الموجودين	عدد الخريجين	عدد الجامعات	عدد الاساتذة
1996-1997	257278	37917	12	11986
1997-1998	266505	46687	12	12101
1998-1999	278758	46522	12	11993

السنة	عدد الطلاب الموجودين	عدد الخريجين	عدد الجامعات	عدد الاساتذة
2000-1999	273988	50196	12	12068
2001-2000	277195	49935	12	12402
2002-2001	297292	53260	12	13240
2003-2002	-	-	-	-
2004-2003	354922	74676	12	17003
2005-2004	368753	74518	17	21046
2006-2005	380231	74664	17	24459
2007-2006	353174	75529	17	29109
2008-2007	368631	67053	17	30109
2009-2008	382873	69020	17	31981
2010-2009	416414	73988	19	34008
2011-2010	476377	93357	19	35735
2012-2011	489399	98673	22	37404
2013-2012	495655	105234	23	38465

المصـدر: وزارة التخطـيط، الجهـاز المركـزي للإحصـاء، مديريـة الإحصـاء الاجتماعـي والتربوي، خريجو التعليم العالي في العراق لعدة سنوات (1997-2013)

ب- الدراسات العليا:

نظراً لصعوبة حصول الباحث على كافة البيانات للدراسات العليـا سـتكون مـدة الدراسـة (2005-2013) كـما في الجـدول (13) .إنَّ مـؤشرات الدراسـات

العليا للعام الدراسي (2005-2006) كان عدد الطلاب المقبولين هـو (5262)، وعـدد الطلبـة الموجودين (18054)، وبعد هذا العام يـأتي عـام (2006-2007) حيـث ازداد عـدد الطـلاب المقبولين إلى (5313) وعدد الطلبة الموجودين انخفض إلى (15545)، وفي عام (2007-2008) انخفض عدد الطلاب المقبولين (4154) وانخفـض عـدد طـلاب الموجـودين إلى (12611)، ان انخفاض عدد الطلبة بسبب ذهابهم الى خارج البلد ويعود البسبب للظروف التـي اصـابت العـراق في ذلـك العـام، وفي عـام (2008-2009 – 2009-2010) حيـث ازداد عـدد الطـلاب المقبـولين إلى (5828) و(5828) عـلى التـوالي وتطـور عـدد الطـلاب الموجـودين أيضـاً إلى (15022) و (17252) على التوالي، وذلك نتيجة اسـتقرار الاوضـاع بشـكل جـزئي، إنَّ معـدل التغير للمدة (2005-2006 – 2009-2010) كـان (41.4) لعـدد الطـلاب المقبـولين و (4.4-) لعدد الطلاب الموجودين.

إنَّ التغيرات في مؤشرات الدراسات العليـا في تغـير مسـتمر حيـث وصـل عـدد الطـلاب المقبولين في عـام (2011-2012) إلى (11945) وعـدد الطـلاب الموجـودين إلى (26920)، وفي عام (2012-2013) وصل عـدد الطـلاب المقبـولين إلى (10786) وعـدد الطـلاب الموجـودين (29357) وأنَّ معدل التغير للمدة (2011-2012 – 2012-2013) لعدد الطلاب المقبـولين (-9.7) وعدد الطلاب الموجودين (9.1).

*المقصود بالطلاب الموجودين هم (الطلاب الجدد + الطلاب القدماء).

جدول (13)

عدد طلبة الدراسات العليا في العراق للمدة (2005-2013)

(بالأسعار الجارية)

السنة الدراسية	عدد الطلاب المقبولين	عدد الطلبة الموجودين
2006-2005	5262	18054
2007-2006	5313	15545
2008-2007	4154	12611
2009-2008	5828	15022
2010-2009	7449	17252
2011-2010	7781	21121
2012-2011	11945	26920
2013-2012	10786	29357
نسبة التغير (الزيادة او الانخفاض) خلال مدة (2005-2006 –-2010-2009)	41.4	-4.4
نسبة التغير (الزيادة او الانخفاض) خلال المدة (2011-2012 – -2013-2012)	-9.7	9.1

المصـدر: وزارة التخطـيط، الجهـاز المركـزي للإحصـاء، مديريـة الإحصـاء الاجتماعـي والتربوي، تقرير الدراسات العليا في العراق لسنوات عدة (2005-2013).

ثالثا: تطور الإنفاق على التعليم في العراق للمدة (2004-2012):

بسبب تزايد عدد السكان وعدد الالتحاق بالتعليم يتزايد الإنفاق عاماً بعد عامٍ، حيث كان الإنفاق على التربية في عام (2004) هو(1429392) مليون دينار وانخفض في عام (2005) إلى (1267830) مليون دينار ونلاحظ أنَّ الإنفاق على التربية أكبر من الإنفاق على التعليم العالي وذلك بسبب طول مدة التعليم التربوي وحجم الأفراد في التعليم التربوي أكبر من التعليم العالي، في عام (2004) كان الإنفاق في التعليم العالي (288660) مليون دينار وفي عام (2005) وصل حجم الإنفاق إلى (344814) مليون دينار وأنَّ مجموع الإنفاق على التعليم في عام (2004) (1718052) مليون دينار وانخفض في عام (2005) إلى (1612622) مليون دينار. ويستمر الإنفاق بالتزايد عاماً بعد عام (2008)حتى عام (2012) حيث وصل مجموع الإنفاق على التعليم إلى (9497101) وهذا دليل على أنَّ التعليم في العراق في تطور ملحوظ. والجدول (14) يتضمن المؤشرات التي تم تحليلها.

جدول (14)

الإنفاق على التربية والتعليم العالي في العراق للمدة (2004-2012) (مليون دينار) (بالاسعار الجارية)

السنة	الإنفاق على التربية	الإنفاق على التعليم العالي	مجموع الإنفاق على التعليم
2004	1429392	288660	1718052
2005	1267830	344814	1612644
2006	-	-	-
2007	1719245	757482	2476727
2008	3501379	1761245	5262624
2009	5613294	1857404	7470698
2010	4665392	2118906	6784298
2011	5793963	2147973	7941936
2012	6931439	2565662	9497101

المصدر: البنك المركزي العراقي، المديرية العامة للإحصاء والابحاث، النشرة السنوية لعام (2004-2005-2007-2008-2009-2010-2011-2012).

إنَّ حجم الإنفاق العام ليس كافيا لإظهار الانفاق الحقيقي لذلك البلد، وإنّ نسبة الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي والدخل القومي والإنفاق العام الحكومي يدل على الإنفاق الحقيقي والزيادة الفعلية لهذا الإنفاق.

وبالاطلاع على الجدول (15) يبلغ الإنفاق على التعليم كنسبة من الدخل القومي في عام (2004) هي (4.11%) وينخفض في عام (2005) إلى (2.84%)، وفي عام (2007) انخفض الإنفاق على التعليم إلى (2.06%)، وترتفع نسبة الإنفاق على التعليم كنسبة من الدخل القومي حتى عام (2009) إلى (5.92%)، وفي عام (2010) وعام (2011) تنخفض إلى (4.39%) و(3.98%) على التوالي .

أمّا الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج المحلي في عام (2004) إلى (3.56%) وفي عام (2005) فقد انخفضت إلى (2.55%)، أمّا في عام (2007) فكانت النسبة هي (1.85%) وهي أقل نسبة إنفاقٍ على التعليم كنسبة من الناتج المحلي، وبعد عام (2007) ارتفعت نسبة الإنفاق على التعليم في عام (2008، 2009) حيث وصلت إلى (3.35%)، (5.36%) على التوالي وكانت أعلى نسبة هي في عام (2009)، أمّا في عام (2010، 2011، 2012) فكانت النسبة مستقرة نوعا ما (3.94%)، (3.55%)،(3.87%) على التولي.

أمّا الإنفاق على التعليم كنسبة من الإنفاق الحكومي، وكانت النسبة في عام (2004) هي (5.10%) وهي أقل نسبة إنفاق، وانخفضت نسبة الإنفاق الى (4.48%) في عام (2005)، وأنّ أعلى نسبة انفاق كانت كنسبة من الانفاق

الحكومي في عام (2009) حيث وصلت إلى (14.21%)،وبعد ذلك انخفضت الى (10.50%) في عام (2012) .

في عام (2006) لم تتوفر البيانات لدى الباحث وذلك بسبب الظروف التي مرت على البلد في ذلك العام، وصعوبة البنك المركزي من معرفة حجم الانفاق.

جدول (15)

الإنفاق على التعليم كنسبة من الدخل القومي والناتج المحلي والإنفاق الحكومي للمدة(2004-2012) (مليون دينار)

السنة	الدخل القومي بالأسعار الجارية	الناتج المحلي الاجمالي بالأسعار الجارية	الانفاق الحكومي	الانفاق على التعليم	الانفاق على التعليم نسبة ٪ من الدخل القومي	الانفاق على التعليم نسبة ٪ من الناتج المحلي	الانفاق على التعليم نسبة ٪ من الانفاق الحكومي
2004	41,800,135	48,206,524	33,657,511	1,718,052	4.11	3.56	5.10
2005	56,780,212	63,227,555	35,981,168	1,612,622	2.84	2.55	4.48
2006	-	-	-	-	-	-	-
2007	100,100,817	111,455,813	33,545,144	2,064,059	2.06	1.85	6.15
2008	147,641,254	157,026,062	59,403,375	5,262,624	3.56	3.35	8.85
2009	126,062,778	139,330,211	52,567,025	7,470,698	5.92	5.36	14.21
2010	154,387,775	171,956,975	64,351,984	6,784,298	4.39	3.94	10.54
2011	199,060,340	223,677,005	69,639,523	7,941,936	3.98	3.55	11.40
2012	-	245,186,418	90,374,783	9,497,101	-	3.87	10.50

المصدر: البنك المركزي العراقي، المديرية العامة للإحصاء والأبحاث، النشرة السنوية لعام (2004،2005،2007،2008،2009،2010،2011،2012)

المبحث الثاني

تحليل واقع التعليم المهني والتطور الكمي في العراق

للمدة (1997-2013)

أولاً: نشأة وتطور التعليم المهني في العراق:

أن بدايات التعليم المهني كانت منذ عام 1871 اذ ان اول مدرسة مهنية تأسست في هذا العام هي مدرسة صناعية اسسها مدحت باشا في بغداد عندما كان واليا على العراق، وفي نفس السنة امر الوالي بفتح مدرسة صناعية اخرى في كركوك، ثم تلتها مدرسة صناعية في الموصل عام 1925، شهد هذا النمط من التعليم نموا بطيئا، وكان الاهتمام به غير كاف حتى عام 1970، اذ ادرك المختصون اهمية هذا النوع من التعليم في تنمية المهارات والمعارف العلمية والعملية لدى الطلبة وتهيئتهم من اجل تنفيذ خطط التنمية في حينها، وتم توكيل هذه المهمة الى مؤسسة التعليم المهني المرتبطة بوزارة التربية بضرورة توفير العناصر البشرية الكافية والكفوءة في مختلف حقول الانتاج والخدمات بما يهيء الفرص اللازمة لتحقيق اهداف وخطط التنمية في حينها.

وفي عام 1987 تم اعتماد تسمية المديرية العامة للتعليم المهني بديلا عن الؤسسة، تعمل على الاشراف المتخصص للتعليم المهني بفروعه الثلاثة، الصناعي والتجاري والزراعي، وكان من اهدافها ايضا هو نشر التعليم المهني واعداد كوادر مهنية ماهرة ومؤهلة نظريا وعمليا.(الطائي، 2005، 44)

ثانيا: واقع التعليم المهني وسوق العمل:

إن الرافد الأساسي لسوق العمل لاشك فيه هو التعليم المهني وبالنظر للظروف الآنية والاقتصادية غير المستقرة التي يمر بها البلدفأن هذه العلاقة تكاد تكون مفقودة في الوقت الحاضر بسبب غياب الدراسات والبحوث التي تحدد حاجة تلك السوق من العمالة المهنية الوسطى التي يرغب فيها سوق العمل

بالاضافة الى ضعف عملية متابعة خريجي هذه المدارس مما اربك خطط التعليم المهني في عملية قبول الطلبة واستحداث او حذف التخصصات لمعرفة حاجة السوق الحقيقية من العمالة الوسطى.(المؤتمر الدولي، 2012، 5)

وان اختصاصات خريجي التعليم المهني لا تلبي احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المتخصصة والاستجابة للتطورات التقنية المتسارعة في نوعية وكمية الموارد البشرية المطلوبة في سوق العمل، فهناك الكثير من التخصصات الحديثة المطلوبة من قبل السوق وغير المتوفرة في المدارس المهنية ومنها تخصصات (الصناعات البلاستيكية والنفطية، تصفية وتعقيم المياه، صيانة وإدامة الطائرات، صياغة الذهب، صيانة الأجهزة الطبية وكثير من التخصصات الأخرى) (الرحيم، وآخرون، 2010،117) وأنَّ الواقع للتعليم المهني في العراق هو:

1- **مدارس التعليم المهني وفروعه:** بلغ عدد المدارس المهنية (298) مدرسة للعام الدراسي 2013/2012 في المحافظات كافة (عدا أقليم كردستان) ويضم التعليم المهني أربعة فروع رئيسة هي:

أ- **التعليم الصناعي:** يحتوي التعليم المهني على (197) مدرسة صناعية تشكل نسبة قدرها (66.1%) موزعة على جميع محافظات القطر ينتشر فيها عشرون تخصصا صناعيا هي (الكهرباء- الميكانيك- السيارات- الالكترونيك- المعادن- صيانة الحاسبات- النجارة التصميم والخياطة- التدفئة والتبريد- المكننة الزراعية – السباكة- البناء- الصناعات الغذائية- الصناعات الكيمياوية- الرسم الهندسي- النسيج- الطباعة الخزف والسيراميك- الاتصالات- النماذج)

ب- **التعليم التجاري:** ويدرس فيها تخصص عام واحد يتناول العلوم الادارية والمحاسبية وتضم المدارس المهنية التجارية (90) مدرسة بنسبة (30.2%).

ج-**التعليم الزراعي:** وهو أكثر انواع التعليم المهني تأثراً بالظروف السياسية حيث تضم المدارس المهنية الزراعية (8) مدرسة بنسبة (2.7%).

د- **تعليم الفنون التطبيقية:** تضم مدارس الفنون التطبيقية (3) مدرسة بنسبة (1%) وارتفع عدد المدارس المهنية بمعدل (3.1%) عن العام الدراسي 2009/2008 حيث كان عددها (289) مدرسة مهنية.

جدول (16)

عدد المدارس المهنية حسب الفرع في العراق للعام (2012-2013)

	صناعي	تجاري	زراعي	فنون التطبيقية	المجموع
عدد المدارس	197	90	8	3	298
النسبة %	66.1	30.2	2.7	1	100

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، إحصاءات التعليم المهني في العراق للعام الدراسي 2012-2013.

2- طلبة التعليم المهني:

أ- **الطلبة المقبولين:** بلغ عدد الطلبة المقبولين في المدارس المهنية كافة (19734) طالبا وطالبة للعام الدراسي (2013/2012)، نسبة الأناث منهم (26.7%) وقد شكل عدد الطلبة المقبولين في المدارس الصناعية نسبة قدرها(63.3%) وفي المدارس التجارية بنسبة (29.3%) والمدارس الزراعية

بنسبة (2.2%) اما في مـدارس الفنـون التطبيقيـة فقـد بلغـت (5.2%) وقـد ارتفـع عـدد الطلبـة المقبولين في المدارس المهنية عن العام الدراسي السابق بمعدل (23.4%) إذ كان عددهم (15991) طالبا وطالبة، وارتفع عـدد الطلبـة المقبـولين بمعـدل (37%) عـن العـام الـدراسي (2009/2008) حيث كان عددهم (14403).

جدول (17)

نسبة الطلاب المقبولين حسب الفرع في العراق للعام (2012-2013)

	صناعي	تجاري	زراعي	فنون تطبيقية	المجموع
النسبة%	63.3	29.3	2.2	5.2	100.0

المصـدر: وزارة التخطـيط، الجهـاز المركـزي للإحصـاء، مديريـة الإحصـاء الاجتماعـي والتربوي، إحصاءات التعليم المهني في العراق للعام الدراسي 2012-2013.

ب -**الطلبة الموجودين:** بلغ عدد الطلبة الموجودين في المدارس المهنيـة كافـة (58689) طالبا وطالبة للعام الدراسي (2013/2012)، نسبة الأناث منهم (25.9%) ويشكل عددهم في المدارس الصناعية نسـبة مقـدارها (64.6%) تليهـا المـدارس التجاريـة بنسـبة (28%) ثـم في مدارس الفنون التطبيقية بنسبة (5.1%) وأخيراً في المدارس الزراعيـة (2.4%)، وقـد انخفـض عدد الطلبة الموجودين بمعدل (3.9%) عن العام الدراسي (2009/2008) حيث كان عددهم (61091) طالبا وطالبة.

جدول(18)

نسبة الطلاب الموجودين حسب الفرع في العراق للعام (2012-2013)

	صناعي	تجاري	زراعي	فنون تطبيقية	المجموع
النسبة%	64.6	28	5.1	2.4	100.0

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، إحصاءات التعليم المهني في العراق للعام الدراسي 2012-2013.

3- الهيئة التدريسية:

بلغ عدد اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس المهنية كافة (12745) مدرسا ومدرسة للعام الدراسي (2013/2012) نسبة الأناث منهم (43.7%) وقد ظهر بأن نسبة أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الصناعية والمدارس التجارية والمدارس الزراعية ومدارس الفنون التطبيقية هي (75.1%)، (19.6%)، (3.1%)، (2.2%) على التوالي، ازداد عدد اعضاء الهيئة التدريسة بمعدل (6.8%) عن عام 2009/2008 حيث كان عددهم (11931) مدرسا ومدرسة.

جدول (19)

نسبة المدرسين الموجودين حسب الفرع في العراق للعام (2012-2013)

	صناعي	تجاري	زراعي	فنون تطبيقية	مجموع
النسبة%	75.1	19.6	3.1	2.2	100.0

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، إحصاءات التعليم المهني في العراق للعام الدراسي 2012-2013.

بالرغم من أهمية التعليم المهنـي في سـوق العمـل لإعـداد الكـوادر المتخصصـة واليـد العاملة الماهرة التي تزيد الطلب على العمل، لكن واقع التعليم المهني في العراق غير كـافٍ في مواكبة تطورات سوق العمل مما ادَّى الى ظهـور بطالـة للطلبـة الخـريجين وذلـك لعـدة اسباب: (الرحيم واخرون،2010، 174-175)

1- فقـدان المـدارس لأعـداد كبـيرة مـن معـداتها مـن الاجهـزة والمكـائن والمعـدات وصعوبة تعوضها بسبب شحة الأموال المخصصة لذلك.

2- ضعف تنفيذ خطط التدريب المسـتمر للكـادر التـدريسي والتعليمـي منـذ عـام 1987 .

3- انهيار التعليم الزراعي في الجـانبين الكمـي والنـوعي وعـدم مواكبتـه للتطـورات الحاصلة في العالم.

4- عدم ملائمة عدد من التخصصات الصناعية لحاجة سوق العمل .

5- ضعف الخطط الدراسية والمناهج الدراسية وبرامج التدريب العملي.

6- عدم استثمار التدريب في المدارس المهنية لأغراض إنتاجية مما يزيد مـن حـالات الهدر وارتفاع كلف التدريب.

7- رداءة الأبنيـة التـي تشـغلها المـدارس المهنيـة حيـث إنّ أغلبهـا مصـممة لتكـون مدارس للدراسة الأكاديمية.

8- اقتصار الامتحان لمادة التدريب العملي على الأطر النظرية دون الامتحان العملي التطبيقي.

9- قلـة الـوعي المهنـي لـدى الجمهـور وعـدم معـرفتهم بأهـداف التعلـيم المهنـي وأهميته في الحياة العملية.

10- ضعف المستوى العلمي للطلبة المتوجهين للتعليم المهني.

11- كثرة انقطاع التيار الكهربائي الذي يؤدي إلى توقف التدريب العملي في كثير من الورش العملية.

12- ضعف اطلاع المسؤولين في التعليم المهني على التجارب الحديثة في إصلاح وتطوير هذا التعليم بما يخدم خطط التنمية الاقتصادية.

ثالثا: التطور الكمي للتعليم المهني في العراق:

كانت مؤشرات التعليم المهني في عام (1996\1997) هو (82305) لعدد الطلاب الموجودين وعدد أعضاء الهيئة التدريسية هي (7922) وعدد المدارس (257) وكانت مؤشرات التعليم المهني بانخفاض حتى عام (2000\2001) حيث وصل عدد الطلاب الموجودين إلى (61861) وعدد أعضاء الهيئة التدريسية هو (6601) وعدد المدارس (236) في ذلك العام، وفي عام (2001\2002) زادت مؤشرات التعليم بنسبة طفيفة حيث كان عدد الطلاب الموجودين (65377) وكان عدد أعضاء الهيئة التدريسية (6636) وعدد المدارس (235).

بعد عام 2003 كانت مؤشرات التعليم المهني في عام (2003\2004) لأعضاء الهيئة التدريسية (7467) وعدد المدارس (275)، وبعد عام (2003\2004) كانت مؤشرات التعليم المهني في تغير وكان عدد الطلاب الموجودين بانخفاض وعدد أعضاء الهيئة التدريسية وعدد المدارس في زيادة طفيفة وحتى عام (2012\2013) حيث وصل عدد الطلاب الموجودين(58689) وعدد اعضاء الهيئة التدريسية إلى (12745) وعدد المدارس (298). جدول (20) يوضح تلك المؤشرات.

جدول (20)

مؤشرات التعليم المهني في العراق للمدة 1997-2013

السنة	عدد الطلاب الموجودين	عدد اعضاء الهيئة التدريسية	عدد المدارس
1997/1996	82305	7922	257
1998/1997	71437	7392	248
1999/1998	66725	7133	243
2000/1999	62973	6924	236
2001/2000	61861	6601	236
2002/2001	65377	6636	235
2003/2002	-	-	-
2004/2003	89902	7467	275
2005/2004	73579	7794	272
2006/2005	66317	10776	277
2007/2006	58707	11023	276
2008/2007	63069	11161	288
2009/2008	61091	11931	289
2010/2009	58902	12426	295
2011/2010	56169	12464	294
2012/2011	56301	12553	295
2013/2012	58689	12745	298

المصـدر: وزارة التخطـيط، الجهـاز المركـزي للإحصـاء، مديريـة الإحصـاء الاجتماعـي والتربوي، تقرير التعليم المهني في العراق لعدة سنوات (1997-2013)

المبحث الثالث

تقديرات البطالة في العراق والعلاقة بين التعليم وبطالة الخريجين للمدة(1997-2012)

الاقتصاد العراقي(لمحة تاريخية):

إنَّ النظر إلى تأريخ العراق الاقتصادي يظهر لنا أن هذا الاقتصاد لا يختلف عن بقية اقتصادات الدول النامية مع وفرة موارده المالية والمادية والبشرية فهو يعاني من الاختلالات الهيكلية ليس بسبب ضعف السياسات الاقتصادية فحسب بل بسبب مصادرة القرار الاقتصادي بحيث أصبحت القرارات التي تتخذ ذات طابع سياسي أكثر منه اقتصادي، مما ادى الى تعميق تلك الاختلالات.فقد كان التدمير خلال الثلاثين سنة الماضية عمدياً، لكن التدمير كان اكبر بعد غزو العراق إذ لم تقتصر الأضرار على البنى التحتية بل أفرزت اقتصاداً جديداً لم يكن مألوفا من قبل أطلق عليه اقتصاد " الحواسم" القائم على عمليات السلب والنهب وذلك بسبب فشل قوات الاحتلال في بسط الأمن وضمان الاستقرار لكن الذي حدث هو أن انفلاتاً امنياً قد حصل لم يكن مسبوقاً من قبل فاستبيحت حياة المواطن وانتشرت أعمال القتل والإرهاب التي طالت أرجاء البلاد .إنّ هذه الأوضاع فرضت على قوات الاحتلال والحكومات المتعاقبة أن يغيروا سلَّم الأولويات إذ ركز الاهتمام على مكافحة الإرهاب وإعادة بناء الجيش العراقي.إنّ غياب وجود سياسة اقتصادية واضحة المعالم أدت الى تفاقم حالات التدهور في مؤشرات البطالة والفقر وتدهور الأمن البشري وتراجع النمو الاقتصادي.(كاظم، 2011، 2)

ومن الطبيعي أن تتجه قوة العمل هذه نحو القطاع الخاص والأعمال الحرة، والملاحظ أنَّ القطاع الخاص لم يكن قادرا على استيعاب هذه الأعداد ولاسيما

بعد انتهاء حرب الخليج الثانية، لذا ازداد عرض القوى العاملة الفائضة، مما ادى إلى تفاقم ظاهرة البطالة بشكل أكبر.

ومن هذا الاستعراض السريع للظروف السياسية والاقتصادية التي مر بها البلد وتداعياتها ونتائجها الخطيرة على اقتصاد البلد، نستنتج مدى قصر الرؤية السياسية والاقتصادية في كيفية إدارة الثروات المادية والبشرية الضخمة ومدى التبديد والهدر الذي حدث في هذه الثروات، فسياسة عسكرة المجتمع والحروب واستنزاف الموارد انعكس على تخلف الأداء الاقتصادي وتخلف قطاعاته الحيوية في المجالات كافة، وانّ الاهمال والتهميش قد أصاب القطاع الخاص أيضاً، وجعله رأسمالا جامداً وعاطلاً ومهاجرا هربا من القيود الضريبية والفساد الاداري والمالي كما رافق ذلك اختلالا عميقا في توزيع موارد البلد وثرواته على صعيدي أقاليمه وأفراده مما انعكس في تدهور الأحوال المعيشية وظهور البطالة التي ضربت كل المجالات الحيوية للبلد.(وزارة التخطيط، 2007، 48)

أولاً: تقديرات البطالة في العراق للمدة (1997-2012):

يعد تشغيل رأس المال البشري من أهم التحديات التي تواجه التنمية والسياسة الاجتماعية تحديدا فالبطالة بأنماطها المتعددة هي صور لإهدار رأس المال البشري، وأنَّ مشكلة البطالة في الاقتصاد العراقي من المشاكل المتداخلة، ولقد مرت ظاهرة البطالة في الاقتصاد العراقي منذ سبعينيات القرن الماضي وحتى الآن بأربعة مراحل هي: (الجوراني، 009،144-145)

1- **مرحلة البطالة السلوكية:** وهذه المرحلة ظهرت في النصف الثاني من عقد السبعينيات و أوائل الثمانينات من القرن الماضي بعد أن ازدادت موارد الموازنة العامة بشكل كبير وتوفير العديد من فرص العمل إلا

أنّ عددا "كبيرا" من العراقيين كانوا يرفضون الكثير منها بسبب النظرة الاجتماعية لتلك الأعمال.

2- **مرحلة البطالة الهيكلية:** وقد ظهرت في نهاية عقد الثمانينات من القرن الماضي بعد نهاية الحرب مع إيران وتسريح عدد كبير من القوات العسكرية التي لم يكن الاقتصاد العراقي قادرا على استيعابها دفعة واحدة.

3- **مرحلة البطالة المقنعة والبطالة الاجبارية:** وقد ظهرت خلال عقد التسعينات مع فرض حالة الحصار على العراق وتوقف معظم القطاعات عن العمل الأمر الذي زاد من نسب البطالة ولاسيما في قطاع النفط والزراعة وقطاع الخدمات.

4- أمّا البطالة بعد عام (2003) فجاءت نتيجة تفكيك كيان دولة كاملة بصناعتها ومشاريعها الزراعية، وما نجم عنه من التدمير والنهب والحرق الذي أصاب مؤسسات الدولة والبنية التحتية، وعلى وجه التحديد المؤسسات الصناعية، وما تبع ذلك من أعمال تخريبٍ وتوقف تام للانتاج، حيث توقفت (192) شركة صناعية حكومية عن العمل تماما، كانت تستوعب (500) ألف عامل عراقي، فضلا عن حل الجيش العراقي وقوى الأمن الداخلي والمؤسسات الأمنية المختلفة ألاخرى بقرارات من قبل الإدارة المدنية لقوات الاحتلال الامريكي، فضلا عن تفشي الجهل وانعدام المواطنة تقريبا، فعلى سبيل المثال عندما تمنح الدولة للفلاحين المال والسيارات وما يحتاجون من الأسمدة والأمور ألاخرى المساندة، لا يفي المستفيد بالتزاماته ولا يوجد من يتابع تلك الالتزامات، وحتى وإن فتحت المصانع والمعامل

فقد تتعطل لإغراق الأسواق بالبضائع المستوردة والتي أسعارها أقل بكثير من الإنتاج المحلي إن وجد، لاشك أنّ هذه الامور لها أثر كبير على تعظيم مشكلة البطالة حيث كثير من المشاريع تعد حبر على ورق .(حسين، 2012، 94)

تشير قيم ومؤشرات الجدول (21) ان نسبة البطالة (17.6%) من مجموع القوة العاملة في عام (1997)، وأزدادت نسبة البطالة في عام (1998) إلى (20.3%)، واستمرت بالاستقرار نوعاً ما في الأعوام (1999، 2000، 2001، 2002، 2003) إلى (25.6%، 28.1%، 28.1%، 28.1%، 28.10%) على التوالي، ويعود السبب الى استقرار الوضع في العراق .

أمَّا بعد عام (2003) فقد انخفضت نسبة البطالة في عام (2004) الى (26.8%) وبعد عام (2004) انخفضت نسبة البطالة بشكل كبير حيث وصلت نسبة البطالة في عام (2005) إلى (17.9%) وذلك بسبب ارتفاع الرواتب والاقبال المتزايد على الوظائف من قبل الخريجين، وفي عام (2006) كانت مستقرة نوعا ما مع عام (2005) حيث كانت نسبة البطالة (17.5%)، أمّا في عام(2007) فقد انخفضت إلى (11.7%) وفي عام 2011 ايضا كانت البطالة (11.1%) وبعد هذه الاعوام ارتفعت نسبة البطالة في عام 2012 الى (23.2%) وذلك نتيجة عدد الخريجين اصبح اكبر من حجم الوظائف في المؤسسات الحكومية.

نجد أنّ أعلى نسبة بطالة كانت في عام (2000، 2001، 2002، 2003)، وأقل نسبة بطالة كانت في عام (2007) وعام (2011).

جدول (21)

نسبة البطالة في العراق للمدة (1997-2012)

السنوات	نسبة البطالة (%) من القوة العاملة
1997	17.6
1998	20.3
1999	25.6
2000	28.1
2001	28.1
2002	28.1
2003	28.10
2004	26.8
2005	17.9
2006	17.5
2007	11.7
2008	15.4
2009	14.5
2010	12.2
2011	11.1
2012	23.3

المصدر:

- البنك المركزي العراقي، قسم ألابحاث والإحصائيات، أعداد متفرقة.
- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، المجاميع الإحصائية السنوية، أعداد متفرقة.

ثانيا: العلاقة بين التعليم وبطالة الخريجين في العراق (1997-2008):

إن نسبة البطالة في العراق متزايدة وتزداد خطورتها كـون الأفـراد في سـن العمـل هـي أكبر شريحة في المجتمع، وتعد خطورة البطالة بـين الخـريجين مشـكلة مركبـة مـن نـاحيتين الأولى: خطورتها من الناحية النفسية والاجتماعية، والأخـرى اقتصـادية كـون نظـام التعلـيم والتدريب الجامعي في العراق مجاني، أي فرصة الانتفاع من خدماتهم تعد ضائعة هذا إذا لم تتحمـل الدولـة نفقـات أخـرى إضـافية لتأهيـل مـن يجـنح مـنهم وينسـاق إلى مسـالك العنف.(حسين، 2012، 89).

أنَّ البطالة مشكلة كبيرة في أي دولةٍ وخاصة بطالة الشـباب ومـن أهـم الأسـباب التـي تقف وراءها هي الاختلاف في خصائص قـوة العمـل المتـوافرة وفـرص العمـل الموجـودة في سوق العمل كمياً ونوعياً. وتشكل البطالة إحدى الظواهر الكبرى لتهميش الشباب والنسـاء على حد سواء، فضلا عن أنَّها تعتبر تهديداً مباشراً للاسـتقرار الاجتماعـي والسـياسي، وتلحـق أضراراً بالغةً في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وسنقوم باستعراض العاطلين عن العمل في العراق حسب الحالة العلمية والتخصصـات العلمية كالاتي:

1- التوزيع النسبي للعاطلين حسب الحالة العلمية والجنس للمدة (1997-2008):

بعد تفاقم الوضع وتزايد مشكلة البطالة اصبحت ظاهرة خطرة تهدد المجتمع العراقي في معظم شرائحه العمرية والطبقية والمهنية حيـث طالـت البطالـة لـيس فقــط الفئــات ذات التعلــيم المحــدود وإنّمــا شريحــة واســعة شــملت خريجــي

الجامعـات والدراسـات العليـا حيـث أعلنـت وزارة العمـل والشـؤون الاجتماعيـة أنَّ عـدد العاطلين المسجلين في قاعدة البيانات التابعة لدائرة العمل من بين الخريجين ابتداءً من عام 2003 ولغاية عام 2009 بلغ (1500000) عاطل عن العمل. (www.alsumaria.news)

من خـلال الجـدول(22) الخـاص بـالتوزيع النسـبي للعـاطلين حسـب الحالـة العلميـة والجنس نجد أنّ أعلى نسبة عاطلين في عـام (1997) كانـت عنـد الدراسـة الابتدائيـة حيـث بلغت(31.51%) من مجموع العاطلين في هذه السنة. وأمّا أقل نسبة عاطلين فكانـت لـدى حملة شهادة الدكتوراه حيث بلغت (0.1%). وفي عـام (2003) كانـت أعـلى نسـبة عـاطلين عند حملة الشهادات الابتدائية (55.10%) وأقل نسبة عاطلين عن العمل هم الدبلوم العالي بلغ (0.47%) ولا توجد بطالـة في الماجسـتير والـدكتوراه. وفي الاعـوام (2004- 2005) نجـد أيضا أنّ أعلى نسبة للعاطلين عن العمل هم أصحاب الدراسـة الابتدائيـة كانـت (54.60%) (52.89%) وأقل نسـبة عـن العـاطلين عـن العمـل هـم أصـحاب شـهادة الـدكتوراه كانـت (0.02%) في عام (2004) وأقل نسـبة للعـاطلين عـن العمـل في عـام (2005) هـم أصـحاب الدبلوم العالي كانت (0.08%).

أمّا في الاعـوام (2006- 2008) فكانـت أعـلى نسـبة للعـاطلين عـن العمـل للـذين حاملين شهادة البكالوريوس إذ كانت نسبة العاطلين (19.76%) و(16.1%) على التوالي، وكانت اقل نسبة للعاطلين عن العمل من حملة شهادة الماجستير في عام 2006 وبلغت (4.80%) وأقل نسبة في عام (2008) هم من حملة شهادة الدكتوراه (2.7%) . ونلاحظ من الجدول (20) أنّ أعلى نسبة من العاطلين عـن العمـل هـم مـن أصـحاب الشـهادة الابتدائيـــة في الأعـــوام (1997- 2003-2004- 2005) وفي الأعـــوام (2006- 2008) أنّ

أعلى نسبة عن العاطلين عن العمل هـم أصحاب دراسـة البكـالوريوس ونجـد أن معـدلات البطالـة في الأعـوام (2006- 2008) في جميـع المسـتويات العلميـة أعـلى مـن الأعـوام التـي سبقتها ما عدا أصحاب الدراسـة الابتدائيـة كانـت أعـلى في الأعـوام (1997- 2003- 2004- 2005)، نجـد أنّ البطالـة مرتفعـة بـين حملـة شـهادة البكـالوريوس في عـام (2006) وعـام (2008) وهـذا مـا يضـيف للبطالـة خطـورة مركبـة متمثلـة باتجـاه هـؤلاء العـاطلين نحـو الإنحراف.

جدول (22)

التوزيع النسبي للعاطلين حسب الحالة العلمية للمدة (1997-2008)

المستوى التعليمي	معدلات البطالة %					
	1997	2003	2004	2005	2006	2008
ابتدائية	31.51	55.10	54.60	52.89	18.30	15.0
متوسطة	6.6	13.48	15.78	15.45	18.19	14.2
اعدادية	2.2	8.09	6.93	7.09	17.15	15.2
دبلوم	2.8	9.63	10.69	11.90	15.45	14.6
بكالوريوس	2.9	12.45	11.51	12.40	19.76	16.1
دبلوم عالي	0.23	0.47	0.12	0.08	6.66	5.3
ماجستير	0.07	_	0.29	0.28	4.80	8.4
دكتوراه	0.1	_	0.02	0.51	_	2.7

المصـدر: وزارة التخطـيط والتعـاون الإنمـائي، الجهـاز المركـزي للإحصـاء وتكنولوجيـا المعلومات، مسح التشغيل والبطالة للسنوات (1997- 2003- 2004- 2005 -2006- 2008)

إنّ ظهور نسبة البطالة بشكل ملحوظ بين الذين يحملون مؤهلات تعليمية متدنية المستوى قد يفسر أحد الأسباب الرئيسية لارتفاع نسبة البطالة في العراق، إذ إنّ عدم قدرة المخرجات التعليمية على تخفيض درجة البطالة ولو بمستوى مقبول من التلائم والتجانس مع متطلبات سوق العمل، سوف يحد من توافر فرص العمل أمام القوى العاملة وبخاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار المتطلبات الراهنة والمعاصرة لسوق العمل التي تزداد تعقيداً من حيث شروط التأهيل والمنافسة. وبعد استعراض البطالة وبضمنها بطالة الخريجين، نود أن نبين أسباب هذه البطالة وهي: (خليل، 2004، 65)

1- تخلي الدولة (الحكومة) عن اعتماد سياستها السابقة في توظيف الخريجين، بعد أن كانت توظف الكثير منهم باسلوب التعيين المركزي وحسب حاجة مؤسساتها المختلفة.

2- عدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب الخريجين او خلق فرص العمل الملائمة التي تتناسب أوتخصصاتهم العلمية.

3- عزوف الشباب عن التعليم المهني أو التقني، ورغبتهم في التعليم التقليدي للتخصص في الجوانب الإنسانية، وتخرجهم في كليات التربية والآداب...الخ.

4- وجود ضعف في خطة القبول المركزي، مما يؤدي إلى عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل أو خطط التنمية المعتمدة من قبل الدولة.

5- شيوع بعض العادات والتقاليد بين الناس، تنصرف إلى التركيز على أهمية التدريس مثلا واعتباره مهنة محترمة في المجتمع، لاسيما بالنسبة للاناث.

6- شيوع الأمية المهنية أو الميدانية، التي يعاني منها عدد كبير من الخريجين، والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه، والخوف والقلق من مواجهة المهنة لأسباب عدة، ومنها: إهمال أو كسل الطالب، عدم قناعته باختصاصه أو بجدوى ماتعلمه، ضعف في هضم المناهج التعليمية.

7- وقد تكون فرص العمل متوافرة، ولكن الخريجون يرفضونها، لاعتقادهم بعدم ملائمتها لهم، سواء من حيث الاختصاص، أو من حيث مكانتهم الاعتيادية في المجتمع.

8- توقف معظم المشاريع والمصانع عن إلانتاج، سواء أكان هذا في القطاع العام والخاص، نظراً لسوء الحالة الأمنية، وعدم توافر التخصيصات المالية الكافية لخلق فرص العمل الجديدة.

ويعتمد الاقتصاد القائم على المعرفة أساسا على استخدام ألافكار ولا يعتمد على استخدام القدرات الجسدية، كما يعتمد على تطبيق التكنلوجيا وليس على تحويل المواد الخام.

ومن الجدير بالملاحظة أنّ نسب البطالة حسب المحافظة بأزدياد مطرد مع الحالة التعليمية لما دون الشهادة الإعدادية بين المتعطلين عن العمل، لذا يمكن التنبؤ بأن حالة التعطل ناتجة عن تدني مستوى التأهيل التعليمي بين المتعطلين الأمر الذي يحد بدرجة كبيرة من توفر فرص العمل وتنوعها أمامهم وهذا ما يتضح جليا من تزامن ارتفاع معدلات البطالة للفئة التعليمية ممن هم دون الشهادة الإعدادية في المحافظات(سليمانية، نينوى، المثنى، ميسان والنجف) وكما موضح في الجدول (23) الذي لا يتضمن محافظات (الانبار، اربيل، دهوك) لذلك لعدم توفر بيانات عنها.

جدول (23)

عدد العاطلين في العراق حسب المحافظات والتأهيل (دون و أعلى) من إعدادي بعمر 15 سنة فأكثر لعام 2006

المحافظة	العاطلين الذين تأهيلهم اعدادية فما دون	النسبة من القوة العاملة	العاطلين الذين تأهيلهم أعلى من الاعدادية	النسبة من القوة العاملة	مجموع العاطلين
نينوى	717	%88.9	89	%11.1	806
كركوك	43	%66.5	22	%33.5	64
ديالى	155	%79.6	40	%20.4	195
بغداد	682	%74.1	238	%25.9	920
بابل	270	%69.9	116	%30.1	387
كربلاء	118	%75.8	38	%24.2	155
واسط	75	%66.7	38	%33.3	113
صلاح الدين	221	%78.7	60	%21.3	281
النجف	176	%81.1	41	%18.9	217
القادسية	166	%79.1	44	%20.9	210
المثنى	168	%94.7	10	%5.3	178
ذي قار	338	%81.0	79	%19.0	417
ميسان	176	%90.7	18	%9.3	194
البصرة	198	%72.1	77	%27.9	275
سليمانية	282	%96.2	11	%3.8	293
مجموع	3786 مليون	%80.5	919 ألف	%19.5	4705 مليون

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاءات السكان والقوى العاملة، مسح التشغيل والبطالة في العراق لسنة 2006، ص12.

2- البطالة والتخصصات العلمية:

عملت وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي مديرية إحصاءات السكان والقوى العاملة لسنة (2006) على توضيح أنّ في النشاط الاقتصادي حسب التخصصات العلمية تفاوتاً في معدله العام بين الذكور والأناث من خلال انخفاض في معدلات النشاط الاقتصادي للأناث مقابل الذكور حيث يبلغ معدل النشاط الاقتصادي العام (78.3%) للذكور مقابل (20.69%) للأناث، بينما تكاد تكون معدلاته متقاربة بين الذكور والأناث في جميع التخصصات العلمية وهذا ما يعكس الإقبال المتزايد من النساء المتعلمات ومنافسة الرجل في تخصصاتهم العلمية.

بشكل عام ترتفع معدلات البطالة عند بعض التخصصات المهمة مثل الحاسبات، الادارة والاقتصاد بفروعها، اللغات القانون والسياسة وانخفاضها في التخصصات الطبية والفنون وهذا لا يعكس أنَّ هذه التخصصات غير مطلوبة في سوق العمل ولكن احتمال أنَّ الفرص التي تمنح لهؤلاء الخريجين بالإضافة إلى الالتزام بتعيين بعض الخريجين مثل الاطباء والصيادلة أو قد يكون سبب ذلك عدم توازن مخرجات هذه التخصصات مع حاجة السوق وبالتالي فائض أو نقص لهذه التخصصات..

وقد تختلف معدلات البطالة اختلافاً واضحاً لوجود حالة التمايز في آلية التوظيف بالنسبة للأناث أكثر مما هو عليه في الذكور من خلال ارتفاع معدلات البطالة عند الأناث في جميع التخصصات عما هو عليه في البطالة عند الذكور، ومن الجدول (24) نلاحظ أنّ البطالة لدى حاملي شهادة أقل من الاعدادية قد بلغ حوالي (16.50%) للذكور و(22.37%) للأناث وقد توزعت حسب

البيئة في الحضر حوالي (21.28%) وفي الريف (12.91%)، أمّا أقل التخصصات بطالة فقد شهدتها التخصصات الطبية حيث بلغت نسبة البطالة بين الذكور من التخصصات الطبية حوالي(4.12%) وحوالي (12.15%) للأناث أمّا حسب البيئة فقد سجلت (5.53%) للحضر و(10.53%) للريف. تليها التخصصات في مجال الفنون بأنواعها حيث بلغت حوالي (3.77%) للذكور و(13.9%) للأناث و (6.62%) في الحضر و (0.00%) بالنسبة للريف. أمّا أعلى نسبة بطالة فقد سجلت في تخصصات الحاسبات حيث سجلت معدل بطالة قدره (43.47%) لعموم القطر للذكور حوالي (38.24%) وللأناث حوالي (49.52%) وفي الحضر حوالي (43.67%) وفي الريف حوالي (41.85%) تليها التخصصات في الإدارة والاقتصاد وبكافة فروعها حيث بلغت حوالي (24.95%) لعموم القطر للذكور حوالي (17.30%) والأناث حوالي (40.08%) وفي الحضر حوالي (24.55%) والريف حوالي (27.66%) تليها تخصصات العلوم الزراعية، العلوم العسكرية، الطب البيطري بلغت حوالي(22.07%)، (20.71%)، (18.65%) على التوالي وبعدها التخصصات في الهندسة والقانون واللغات والآداب والعلوم الصرفة ثم الصيدلة وكانت على التوالي(18.36% و 17.95% و 16.60% و 15.52% و 15.39% و 14.48%)، وقد عكس انخفاض نسب البطالة في التخصصات الطبية والفنون والصيدلة الى توفر فرص لأصحاب التخصصات العالية ولكن هنالك بعض التخصصات العلمية الأخرى لها نسبة بطالة مرتفعة وهذا يعكس عدم التوازن بين مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل إلى التخصصات العلمية المختلة.

جدول (24)

معدل البطالة حسب التخصص العلمي والجنس في العراق لعام(2006)

	معدلات البطالة				
التخصصات	ذكور	اناث	حضر	ريف	المجموع
دون الاعدادية	16.50	22.37	21.28	12.91	17.56
القانون السياسي	13.54	30.25	17.65	21.07	17.95
اللغات	11.09	21.89	17.27	11.97	16.60
الطب البيطري	13.40	37.24	18.73	18.40	18.65
الهندسة بكافة فروعها	17.67	24.69	17.36	24.20	18.36
الحاسبات	38.24	49.52	43.67	41.85	43.47
الادارة والاقتصاد بفروعها	17.30	40.08	24.55	27.66	24.95
العلوم الزراعية	18.11	47.25	23.89	16.51	22.07
العلوم العسكرية	20.79	0.00	20.83	19.70	20.71
الآداب بكافة انوعها	15.11	16.06	16.96	9.26	15.52
العلوم والعلوم الصرفة	10.46	20.91	16.46	7.52	15.39
الصيدلة	2.26	38.04	20.94	0.00	14.48
الاختصاصات الطبية	4.12	12.15	5.53	10.53	6.32
الفنون والفنون التشكيلية	3.77	13.09	6.62	0.00	6.23
التخصصات الاخرى	13.53	19.82	15.56	15.58	15.57
المجموع	16.16	22.65	20.20	13.17	17.50

المصـدر: وزارة التخطـيط والتعـاون الإنمـائي، الجهـاز المركـزي للإحصـاء وتكنولوجيـا المعلومات، مديرية إحصاء السكان والقوى العاملة،مسح التشغيل والبطالة في العراق ،2006، ص14

المبحث الرابع

العلاقة بين أعداد الخريجين وأعداد العاطلين والتوجهات المستقبلية لبطالة الخريجين في العراق

أولاً: قياس العلاقة بين أعداد الخريجين وأعداد العاطلين عن العمل في العراق للمدة (1997-2012):

يشكل استخدام الأساليب الإحصائية الرصينة أحد الوسائل المهمة في تحليل الظواهر الاقتصادية والاجتماعية وبيان العلاقة فيما بينها.

ولعل من أكثر هذه الاساليب استخداما هو نموذج تحليل الانحدار (regression analysis) وهو يعبر عن العلاقة بين متغير معتمد وبين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة، إضافة إلى بيان نوع وقوة العلاقة بين هذه المتغيرات.

- **نموذج الانحدار الخطي البسيط :**

يأخذ نموذج الانحدار الخطي البسيط الصيغة التالية:

$$Y= B0 +B1X$$

حيث إنَّ:

Y = المتغير المعتمد ويمثل عدد العاطلين في العراق.

X = المتغير المستقل ويمثل عدد الخريجين من الجامعات العراقية.

B0 = الحد الثابت أو معلمة تقاطع خط الانحدار مع المحور الصادي.

B1 = معلمة الميل

إنّ الطريقة الإحصائية المتبعة غالبا في تقدير معالم النموذج الخطي البسيط هي طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (S،L،O) ومن خلال الاعتماد على البيانات الواردة في الجدول (23) وباستخدام البرنامج الإحصائي الجاهز SPSS تم الحصول على النتائج التالية:

$Y = 1678.66 + 0.018X$

$t = 3.95 \quad 2.89$

Sig 0.001 0.012

$R^2 = 0.37$

$F = 8.364 \quad 0.012$

Corr = 0.61

ومن خلال التحليل الإحصائي للنموذج تظهر لنا بأن قيمة ($R^2 = 0.37$)، وتعني بأن أعداد الخريجين من الجامعات العراقية للمدة (1997-2012) يفسرون حوالي (37%) من التغيرات الحاصلة في أعداد العاطلين عن العمل، بينما احتوت النسبة المتبقية والبالغة (63%) على متغيرات أخرى لم يأخذها النموذج بنظر الاعتبار لكونها خارج نطاق الدراسة.

كما أظهرت نتائج النموذج بأن قيمة ($F = 8.364$) وبمستوى معنوية (0.012) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أنَّ النموذج المستخدم في تحليل العلاقة بين الخريجين والعاطلين يتجلى بدرجة معنوية عالية ويمكن استخدامه لأغراض التخطيط والتنبؤ للمستقبل.

وفي مجال اختبار معنوية المتغير المستقل (الخريجين) فقد بينت نتائج التحليل بأن قيمة (t) المحتسبة بلغت حوالي (3.95) وهي أعلى من الجدولية (2.89) عند مستوى معنوية (0.05) مما يعني بالتالي بأن أعداد الخريجين من الجامعات العراقية يؤثرون بشكل معنوي على البطالة في العراق وأنَّ جزءاً مهماً وحيوياً من مشكلة البطالة في العراق متعلقة بهذه الشريحة العلمية . ومما يعزز النتيجة التي توصل إليها التحليل الإحصائي هي معامل الارتباط (Correlation Coffection) بين العاطلين عن العمل وأعداد الخريجين من الجامعات العراقية حيث بلغت قيمته (61%) وهي علاقة طردية قوية أي أنّ الزيادات المضطردة في أعداد الخريجين سوف تؤدي إلى زيادة أعداد العاطلين عن العمل.

وفي مجال التحليل الاقتصادي للنموذج المدروس فقد كانت معلمة الميل الحدي (B1 = 0.018) تشير بوضوح إلى أنَّ زيادة الخريجين بنسبة (100%) سوف تساهم في زيادة العاطلين عن العمل بنسبة (1.8%) وهي نسبة مرتفعة قياسا بالمستوى العالمي وربما يكون التأثير أكبر بكثير عند الفئات ذات المستويات العلمية المتدنية.

ومما تقدم ومن خلال تحليل نتائج النموذج المدروس يظهر بوضوح بأن هناك عجزاً واضحاً في عدم الاستفادة من الاختصاصات العلمية لخريجي الجامعات العراقية وفي توظيف هذه الاختصاصات والإمكانات في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعدم وجود استجابة في سوق العمل لاعداد الخريجين في العراق.

جدول (25)

إعداد العاطلين عن العمل وأعداد الخريجين في العراق للمدة (1997-2012)

السنوات	عدد العاطلين	عدد الخريجين	نسبة الخريجين الى العاطلين (%)
1997	2090	37917	1.81
1998	2247	46687	2.08
1999	2417	46522	1.92
2000	2599	50196	1.93
2001	2792	49935	1.79
2002	3002	53260	1.77
2003	3246	74002	2.28
2004	3527	74676	2.10
2005	3690	74518	2.12
2006	3707	74664	2.03
2007	2427	75529	2.01
2008	2490	67053	3.11
2009	2635	69020	2.69
2010	2817	73988	2.62
2011	3014	93357	3.10
2012	3224	98673	3.06

المصدر: احتسب من قبل الباحث استناداً الى جدول (12).

ثانيا: التوجهات المستقبلية لبطالة الخريجين:

استناداً إلى ما توصل إليه البحث من المعروف أنّ النمو السكاني وضعف الإنفاق على الاستثمارات التعليمية سوف يخلق ضغوطا سلبية على الاقتصاد العراقي في جانب سوق العمل إذ سوف يزداد حجم العاطلين عن العمل وفي نفس الوقت ينخفض مستوى الكفاءات العاملة في قطاعات الاقتصاد، لذا يجب الاستعداد قبل مدة كافية لمواجهة هذه المشكلة قبل تفاقمها بشكلٍ أكبر

ومن ذلك يعد التعليم عنصراً مهما في عملية الاصلاح الاقتصادي، ذلك أنّ أعداد القوة البشرية يعد شرطا ضروريا لقيادة عملية التنمية بشكل صحيح، وبما أنّ الفرد هو عنصر الثروة الحقيقية فأن الارتقاء بأمكانياته وقدراته سوف يحقق النجاح لأهداف التنمية، ومن ذلك تتأكد أهمية التدريب والتعليم كنشاط رائد في عملية التنمية، حيث يقع على كاهل النظام التعليمي مهمة تأهيل القوة البشرية، كما تبرز أهمية التدريب في ضوء الحاجة لإعادة تأهيل وتدريب خريجي السنوات السابقة من الكليات والمعاهد بهدف تهيئتهم لمواجهة الاحتياجات المتطورة لسوق العمل والتي يجب أن يغلب فيها النوع على الكم، وهذا يعني أيضا أهمية الشروع في تحسين كفاءة القوة العاملة الوطنية والتي تعيش حالة البطالة المقنعة من خلال إعداد مناهج تدريبية وحسب الاختصاصات.

ومن هنا تحتاج نظم التعليم في العراق إلى تطوير مناهجها بشكل واضح كي تتماشى مع متطلبات العصر والانتقال من التركيز على الحفظ الى الفهم والاستيعاب والابتكار والتعامل مع الحاسوب الآلي واللغات الأجنبية، كما يتطلب نظام التعليم في العراق تطوير التعليم المهني والفني من خلال التوسع في مراكز التدريب المهني للمهارات المطلوبة مستقبلا فضلا عن برامج إعادة

التدريب لفائض الخريجين، وختاما لهذه الفقرة البسيطة فأن الاستثمار في التعليم يعد شرطا ضروريا لتحويل الاقتصاد العراقي الى اقتصاد مبني على المعرفة، وفي نفس الوقت أنَّ هذا الاستثمار هو نوع من الاستثمار القومي والذي يجب أن يحتل أولوية ضمن سلم أولويات الخطط المستقبلية لإصلاح الاقتصاد العراقي.

وعليه يجب أخذ سياسة جديدة في مواجهة البطالة وهي كالتالي:

1- العمل على تحديث المناهج التعليمية، وجعلها مواكبة للتطورات العلمية المستجدة، بما يضمن تأهيل الخريجين من الناحيتين العلمية والعملية.

2- استحداث برنامج وطني يقوم على التنسيق بين الوزارات المختلفة مثل التعليم العالي والبحث العلمي والتخطيط والتعاون الإنمائي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، لخلق فرص العمل التي تتناسب ومؤهلات الخريجين سواء أكان ذلك في مؤسسات القطاع العام أم الخاص.

3- موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، وبما يؤدي الى تلبية احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وضمان تنمية القدرات البشرية لدعم التنمية البشرية المستدامة من خلال إعادة النظر بخطة القبول المركزي.

4- الاهتمام بالتعليم المهني والتقني بما يعزز مهارات الخريجين ويدعم خطط التنمية ويلبي حاجة سوق العمل.

5- تحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم من خلال محاربة الممارسات الإدارية البيروقراطية وتوزيع الموارد المالية بتنسيقٍ أفضل بما يخدم

الإنفاق على التعليم والاستثمار فيه أكثر من الإنفاق على الجوانب الإدارية .(خليل،2004، 68)

6- دعم وتشجيع القطاع الزراعي الذي يعد القطاع الحيوي للمجتمع العراقي نظرا لما يوفره هذا القطاع من فرص عمل واسعة ومنتشرة نحو أكثر من ثلث القوى العاملة العراقية.

7- دعم وتنشيط القطاع الخاص لكي يأخذ دوره الأساسي في العملية التنموية بما يمكنه من إعادة استثمار أمواله المهاجرة لخلق فرص عمل قادرة على استيعاب القوى العاملة الفائضة نظرا لقدرة هذا القطاع من سرعة تحقيق استثمارات واسعة ومنتشرة في جميع المحافظات العراقية.(الراوي، 2010، 13)

8- دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة في الاقتصاد،حيث إنَّ الصناعات الصغيرة تتميز بخصائص أكثر ملائمة لمتطلبات معالجة البطالة، فإلى جانب انخفاض التكلفة فأنها توفر فرص العمل بحيث يمكن استيعابها بسهولة خلال مدة قصيرة كما أنّها تعتمد في الغالب على مواد أولية محلية.(عيسى، 2014، 17)

وقد قامت وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، اللجنة الفنية بإعداد الخطة الوطنية الخمسية، مسودة ورقة قطاع التنمية البشرية محور التشغيل والبطالة (2010-2014) بتوضيح استراتيجيات التنمية الوطنية وكالاتي:

- لقد أكدت استراتيجيات التنمية الوطنية على اهمية دور وفعالية الموارد البشرية في تحقيق التنمية، لذا فقد أولت هذه الاستراتيجيات اهتماما خاصا لتطوير الموارد البشرية من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية

كالصحة والتعليم وتأهيل وتدريب القوى العاملة وإقامة المؤسسات اللازمة لـذلك فضلا عن تأمين شبكة ضـمان اجتماعـي متكامـل للفئـات الضـعيفة مـن المجتمـع العراقي، ومن خلال تقييم هـذه الاسـتراتيجية وبقـدر تعلـق الأمـر بتنميـة القـوى العاملـة فقـد قامـت الدولـة بالتعاقـد مـع المؤسسـات الدوليـة مـن أجـل تأهيـل وتدريب العاملين وعلى مختلف الأصعدة إذ إنّ مؤسسة التطوير تعمل على إقامـة الدورات التدريبية لمختلف المسـتويات والاتجاهـات وقـد سـاهمت فعـلا بتطـوير الكوادر العاملة في اجهزة الدولة، هذا فضلا عن تفعيل شبكة الحمايـة الاجتماعيـة لتساهم في التخفيف عن فقر العوائل العراقية التي تعرضت لكل انواع العنف.

- يعد القطاع الخاص الشريـك للقطـاع العـام في تحقيـق التنميـة واسـتيعاب أعـداد العاطلين وقد أكدت استراتيجيات التنمية الوطنية عـلى أهميـة دور وفعاليـة هـذا القطاع إلا أنّ الظروف التي مر بها العراق خلال السنوات الماضية عرقلت المساعي في تطويره والعمل على تنميته وبقي هذا القطاع يعاني الكثير مـن المشـاكل والتـي تحتاج الى الكثير من الجهود واتخاذ العديد من الإجراءات التي تسـاهم في تفعيـل دور القطاع الخاص في امتصاص البطالة.

- لقد تم التأكيد على برامج النهوض الاجتماعي مـن خـلال بـرامج خلـق فرص باستخدام وتشغيل العاطلين لفترة محدودة، بان هـذه الـبرامج لم تأتي بفائدة على هؤلاء العاطلين وإنّما ساهمت على زيادة تعطلهم مـن خلال هذه الأعمال التي لم تحسن مـن وضـعهم الاجتماعـي. لـذا نـرى

بعدم استمرار هذه البرامج ويحل محلها تأهيلهم وتدريبهم على أعمال يمكن من خلالها الحصول على عمل دائم.

- تهدف الاستراتيجية إلى بناء رأس المال البشري الضروري لتحقيق النمو وتقليل البطالة من 18% إلى 9%. وزيادة مشاركة القوى العاملة من النساء الى 35%. إلا أن واقع الحال ادى إلى خفض البطالة إلى 12% عام 2007 في ضوء نتائج المسح الاقتصادي والاجتماعي للأسرة في العراق سنة 2007.

- بناء منظومة رصد إحصائي مستمر لمتابعة تحقيق السياسات، ولفت الانتباه إلى الانحرافات التي قد تحصل، إلى جانب تقويم محصلات تلك الإجراءات ومن هذا الجانب عمل الجهاز المركزي للإحصاء بإجراء العديد من المسوحات وعلى سبيل المثال (مسح التشغيل والبطالة، المسح التغذوي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات، مسح مواقف ومهارات الشباب، والمسح الاجتماعي والاقتصادي للأسرة العراقية)

- تؤكد الاستراتيجية على هدف التنمية البشرية الى حماية المواطن وتحقيق الرفاه والانتاجية واعتبار رأس المال البشري العنصر الأساسي في التنمية المستدامة. ويعد الأمن والتنمية العاملان الرئيسيان في تحقيق السلام الاجتماعي والحجر الاساس في تحقيق الوحدة الوطنية والتنمية الاقتصادية. وقد عملت الدولة على تحقيق هذا الهدف ولو بشكل نسبي من خلال تنمية العنصر البشري من خلال الدورات التدريبية والزمالات الدراسية لمختلف المجالات كذلك الحال تسعى الدولة الى تحقيق الأمن والاستقرار الذي يعد من دعائم تحقيق التنمية المنشودة .

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

توصلت الدراسة الى عدد من الاستنتاجات يمكن بيانها على مستويين:

1- مستوى الدول العربية:

أ- إنّ تحدي ظاهرة بطالة الخريجين يأتي في مقدمة التحديات التي تواجه الدول العربية لأرتفاع نسبتها وبشكل كبير وذلك بأعلى معدل بطالة (14.5% لعام 2007-2008)، وأسباب تحدي ظاهرة البطالة للدول العربية يعود الى عدم التلائم بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وجود تخصصات انسانية واجتماعية وبشكل كبير وضعف مواكبة هذه التخصصات مع عالم العمل الذي يتطلب ايدي عاملة ماهرة ومدربة بشكل جيد.

ب- إنّ تنمية الاستثمار في رأس المال البشري له الدور المهم في مواجهة ظاهرة البطالة، وخاصة في ظل تسارع المعارف وبروز التقنيات الحديثة والعالية التي تتطلب عمال مؤهلة واختصاصات عالية لمحاكاتها والتعامل معها، وإنّ تنمية التعليم الأساسي والجامعي له انعكاسات إيجابية في مواجهة بطالة الخريجين، إنّ لتنمية مهارات التدريب المهني دوراً مهماً في رفع الإنتاجية وخفض معدلات البطالة، ويعود إلى الرغبة الملحة في الطلب على الأيدي العاملة ذات القدرة والمهارة العالية .

ج- إنّ الإنفاق على التعليم هو إنفاق استثماري، إذا ماتم توجيهه بالشكل الذي يخدم خطط وأهداف عملية التنمية، لكن الملاحظ أنَّ هذا الإنفاق كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في البلاد العربية، هو أقل مما هو متحقق في البلاد المتقدمة.

ح- إنّ هناك خللا في منظومة سوق العمل في الدول العربية، يعود الى عدم وضوح الرؤيا بشكل دقيق، إضافة الى وجود قصور في التخطيط لمخرجات المنظومة التعليمية إزاء احتياجات سوق العمل، وتؤدي هذه المخرجات في المنظومة العجز عن تلبية احتياجات السوق بشكل متوازن، من دون وجود نقص في اختصاصات معينة وفائض في بعضها الاخر

خ- هناك فرق بين التعليم والتدريب بين الدول المتقدمة والدول العربية، حيث نجد أن اهتمام الدول المتقدمة اهتمام كبير في التعليم وتحسين نوعيته وزيادة مهارات التدريب لمواكبة التطورات والتغيرات التي تحدث في مجال العمل، وهناك تباطئ في التعليم والتدريب في الدول العربية بشكل متفاوت مما ينعكس على زيادة تحديات البطالة للدول العربية.

2- مستوى العراق:

أ- إنّ السياسة التربوية في العراق لها غايات واتجاهات عديدة هي إتاحة فرص التعليم للجميع، وإشاعة التعليم مدى الحياة، والحد من ظاهرة الرسوب، وتحسين نوعية التعليم من أجل استجابة أفضل لاحتياجات سوق العمل، واعتماد استقلالية التعليم وفصله عن التيارات السياسية ونشر حقوق الانسان. ولكن قطاع التربية طاله العجز في التخطيط العلمي المدروس وهذا يسير باتجاه عكسي مع غايات واتجاهات السياسة التربوية التي أفضت الى بروز قضايا وتحديات رئيسية في تحديث النظام التربوي.

ب- إنّ منظومة التعليم الجامعي هي بمثابة الدماغ في الجسد وذلك يتطلب اهتماماً كبيراً بها، لدورها المهم في حركة المجتمع وتقدمه، ويعد التدريسي الركن الاساسي في منظومة التعليم، ويواجه التدريسي عبءاً كبير في مجال عمله وذلك يؤثر سلبا على الاستفاده منه في اتجاهات أخرى، ويعد سوق العمل

المتغير الأشد في تحديد اتجاهات مخرجات العملية التعليمية، وعليه إجراء دراسات مستمرة ومتتابعة لتحديد مواصفات المخرجات مع التطور المتسارع في سوق العمل.

ت- غياب الانسجام والتوافق بين مخرجات التعليم من جانبها النوعي مع مستلزمات التوسع في حجم التشغيل في القطاعات الاقتصادية، وأنّ منظومة التعليم في العراق تعمل على تخريج أعدادٍ كبيرة من المتخصصين في الجوانب الانسانية والنظرية والأدبية، مما يؤدي الى تعطيل جزءٍ من هذه الفئة المتعلمة.

ث- فقدان العلاقة بين التعليم المهني وسوق العمل في العراق، وضعف قوى التعليم المهني، حيث بلغ عدد المدارس (298) وعدد الطلاب الموجودين (58689) لعام (2013/2012)وهو حجم غير كافٍ، وغياب القوى المتخصصة والنوعية مما ادى الى عدم الاستجابة للتطورات التقنية المتسارعة في نوعية وكمية الموارد البشرية المطلوبة في سوق العمل.

ج- إنّ بطالة الخريجين تختلف من مستوى إلى آخر حيث نجد أنّ البطالة لمستويات التعليم (ابتدائي، متوسط) هي أعلى نسبة بطالة في عام (1997- 2003- 2004- 2005)، وأن أعلى نسبة بطالة في سنة (2006- 2008) هو مستوى الدراسة البكالوريوس، وهذا دليل على رجوع دور الدولة في تعيين الخريجين وأهمالهم، وأن حاجة العراق المستقبلية للعمالة وبكافة أشكالها ستكون كبيرة بسبب ما لحق بالبنية التحتية من دمار، الأمر الذي يؤكد أهمية دور حملة الشهادات في إعادة الإعمار والاستثمار في العراق.

ح- تختلف بطالة الخريجين حسب نوع التعليم، أنّ التخصصات العلمية هي اقل نسبة بطالة (الطبية، الصيدلة، الفنون التشكيلية) باستثناء (الحاسبات) وذلك نتيجة الاحتلال الأجنبي للعراق وتدمير البنى التحتية للاقتصاد العراقي

والدوائر التي تستوعب هذا التخصص في مجال أعمالها، ونجد أنّ التخصصات الانسانية والاجتماعية هي أعلى نسبة بطالة في المجتمع وهذا دليل على أنّ مخرجات التعليم غير منسجمة مع متطلبات سوق التعليم.

خ- عند قياس العلاقة بين البطالة (عدد العاطلين)، وعدد الخريجين في العراق للمدة (1997-2012) ظهرت النتائج التالية:

ت- أظهرت الدراسة ومن خلال استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط بأن هناك ارتباطاً قوياً موجباً بين عدد العاطلين وعدد الخريجين حيث بلغ معامل الارتباط (0.612) أي أن الزيادة المضطردة في أعداد الخريجين سوف تؤدي إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل.

ث- بينت الدراسة أن أعداد الخريجين من الجامعات العراقية للمدة (1997-2012) يفسرون حوالي 37% من التغيرات الحاصلة في أعداد العاطلين عن العمل، وفي مجال التحليل الاقتصادي للنموذج المدروس فقد كانت معلمة الميل الحدي (B1 = 0.018) تشير بوضوح إلى أنّ زيادة الخريجين بنسبة 100% سوف تساهم في زيادة عدد العاطلين عن العمل بنسبة (1.8%) وهي نسبة مرتفعة قياساً بالمستوى العلمي.

ثانيا: التوصيات

اقترحت الدراسة عددا من التوصيات جاءت على مستويين:

1- مستوى البلاد العربية:

أ- ضرورة خلق نوع من المواءمة والاتساق بين مخرجات الأجهزة التعليمية واحتياجات سوق العمل، عن طريق القيام بدراسات وبحوث تحليلية تتولاها الأجهزة المختصة لمعرفة حاجة السوق من الخبرات والكفاءات المطلوبة والعمل على إيجاد فرص عمل لجميع الخريجين بما يلائم اختصاصات ومهاراتها

طبقا لآليات تشغيل جديدة تأخذ المعطيات الاقتصادية المستمدة دوليا بدلا مـن المعطيـات السياسية.

ب- احداث تغيرات جذرية في سياسات التعلـيم المعتمـدة في الـدول العربيـة، تقـوم على اساس اجراء تقييمٍ شاملٍ لمساراتها السابقة، والتركيز على تبني سياسة تعليميـة تعتمـد النوعية وليس الكمية فقط، ولا سيما في المراحل العليا للدراسة والتأهيل.

ت- يتطلب زيادة حجم الإنفاق المخصص للتعليم مـن حجـم الميزانيـة العامـة، مـع مراعاة أن تكون هذه الزيادة موازية ومواكبة للزيادة في أعـداد الطلبـة الملتحقـين ولجميـع المراحل التعليمية، كما يتوجب أن تتنوع مصادر تمويل الإنفاق على التعليم وعدم اقتصارها على الميزانية العامة فقط.

ث- اختيار الفن الإنتاجي الملائم عند إقامة مشاريع جديـدة، بحيـث يكـون الهـدف هو تأمين العمل لمختلف شرائح القوى العاملة بما فيهم الخريجون العاطلون عن العمل.

2- مستوى العراق:

وعليه يجب أخذ سياسة جديدة في مواجهة البطالة في العراق وهي كالتالي:

أ- تشجيع التعليم الفني المهني لكلا الجنسين وبيان أهمية التعليم المهني في تنمية المهارات والقدرات البشرية المعرفية والتقنية للعمالة وأنـه سـيكون لـه دور هـام في تجهيـز العمالة العراقية لمواجهة التغيرات الهيكلية والتحولات التي طرأت على الطلب على العمالـة في سوق العمل وذلك بوضع برامج تدريبة لتأهيل وإعادة تأهيل العاطلين عن العمل.

ب- تحسين التعليم بصوره عامة والتعليم العالي بصورة خاصة والاهـتمام بالجوانب التطبيقية والتدريبية والعمـل الميـداني بإحـداث تغـيرات أساسـية في

مناهج التربية والتعليم العالي وتحديثها لخلق حالة من التوافق بين أعداد الخريجين ومتطلبات سوق العمل.

ت- ضرورة تظافر جهود كافة الوزارات والجهات المختصة في مجال توفير المعلومات التفصيلية المتعلقة بظاهرة البطالة لتنشيط وتفعيل مهام مكاتب العمل العائدة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مع تسجيل كافة طالبي العمل لمختلف الشرائح بما فيهم الخريجين.

ث- بناء مركز وطني يكون بمثابة بنك معلومات لسوق العمل وتكون مهمته جمع المعلومات التفصيلية عن طبيعة وواقع العمل من جوانب العرض والطلب والأجور والبطالة وغيرها.

ج- تطوير وتفعيل ملائمة العلاقات بين المؤسسات التعليمية ومشاريع الدولة الإنتاجية ومؤسستها لإتاحة الفرصة أمام الطلبة للاحتكاك وكسب الخبرة وتحقيق فوائد مشتركة.

ح- إنّ مشكلة بطالة الخريجين في العراق هي بمثابة مشكلة اقتصادية واجتماعية جديره بالاهتمام والمتابعة وتتطلب بذل جهود مضاعفة، متكافلة ومتكافئة من قبل جهات عدة لا تقتصر على عاتق الجهات الحكومية فحسب بل يتوجب أن تسهم فيها منظمات المجتمع المدني.

خ- تحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم من خلال محاربة الممارسات الإدارية البيروقراطية وتوزيع الموارد المالية بتنسيق أفضل بما يخدم الإنفاق على التعليم والاستثمار فيه أكثر من الإنفاق على الجوانب الإدارية.

د- دعم وتنشيط القطاع الخاص لكي يأخذ دوره الأساسي في العملية التنموية بما يمكنه من إعادة استثمار أمواله المهاجرة لخلق فرص عمل قادرة على استيعاب القوى العاملة الفائضة.

المصادر

المصادر العربية

أولاً: الكتب:

1- الأسعد، محمد مصطفى، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، بيروت، لبنان، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000.

2- برود، ماري، جون دبليو نيوستروم، ترجمة وتعريب عبد الفتاح السيد النعماني، مركز الخبرات المهنية للادارة (بميك)، مصر الجيزة، 1997.

3- بدران، شبل، سياسة التعليم في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الاولى، الاسكندرية، 1993.

4- التل، سعيد، قواعد الدراسة في الجامعة، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 1997.

5- الجلبي، د. سوسن شاكر، أثر التعليم في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، قسم الدراسات الاقتصادية في بيت الحكمة، بغداد، شباط 2000.

6- الجمل، د. هشام مصطفى، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، 30 شارع سوتير، الاسكندرية، 2007.

7- جاك، فيليب، ورون ستون، ترجمة إصدارات بميك، بإشراف د. عبد الرحمن توفيق، الاستثمار البشري (أدوات وخطوات قياس العائد)، القاهرة، 2003.

8- جوي، جينفر،ماثيوز، ديفيد ميجنسون، مارك سورتيز، ترجمة علا أحمد اصلاح، تنمية الموارد البشرية، القاهرة، مجموعة النيل العربية للنشر، 2007.

9- جامع، محمد نبيل، البطالة قنبلة وفك شفراتها وحديث مع الشباب، جامعة الاسكندرية، 2007.

10- الحاج محمد، أحمد علي، اقتصاديات المدرسة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان العبدلي، الطبعة الاولى، 2012.

11- الحاج محمد، أحمد، اقتصاديات التعليم في اليمن من النظرية الى التطبيق، صنعاء، دار الشوكاني، 2001.

12- الحارثي، سعاد، خفض التكاليف في مؤسسات التعليم العالي باتباع أسلوب إعادة هندسة العمليات الإدارية الرياض، مكتبة التربية العربي لدالة الخليج، 2007.

13- الحبيب، مصدق جميل، التعليم والتنمية الاقتصادية، دار الرشيد للنشر، العراق، 1981.

14- الحمدان، سهيل، اقتصاديات التعليم- تكلفة التعليم وعائداته- إصدار مؤسسة رسلان علاء الدين الدار السورية الجديدة، دمشق، 2002.

15- الحاج فيصل، عبد الله واخرون، دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية، 2008.

16- حجي، د.أحمد اسماعيل، اقتصاديات التربية والتخطيط التربوي، التعليم، والأسرة، والأعلام، نشر دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الاولى 2002.

17- حسن، د. راوية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، طباعة الدار الجامعية، 2001- 2002.

18- حسين، د. مجيد علي، د. عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في تحليل الاقتصاد الكلي، الطبعة الاولى 2004.

19- خافيير، فرانشيسكو، ترجمة د. خالد علي يوسف، مدن المعرفة "المداخل والخبرات والرؤى" الكويت، 2011.

20- رحمة، انطوان حبيب، كفاية تمويل التعليم العالي في الدول العربية، الدورة الثالثة والثلاثون لمجلس اتحاد الجامعات العربية، بيروت، 2000.

21- رمزي، زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة ثقافية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب، الكويت، 1997.

22- الربيعي، د. سعيد بن حمد، التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وافاق المستقبل، عمان دار الشروق، 2008.

23- الزواوي، خالد، البطالة في الوطن العربي المشكلة..و الحل،مجموعة النيل العربية،الإسكندرية، مصر، 2004.

24- السراحنة، جمال حسن أحمد عيسى، أحمد خليل جمعة، يوسف علي بـديوي، مشكلة البطالة وعلاجها- دراسة مقارنة بين الفقه والقانون- اليمامـة للطباعـة والنشر والتوزيع، دمشق، 2000.

25- سلامة، ياسر خالد، اقتصاديات التعليم، مركز الكتاب الأكـاديمي، عـمان، شـارع الملك حسين، الطبعة العربية الأولى، 2010.

26- الشـيباني، خلـود عزيـز، دور العيئـة العامـة للتشـغيل وتنميـة المشروعـات في تحسين واقع سوق العمل في سوريا، جامعة تشرين، 2010.

27- شولتز، ثيودور، القيمة الاقتصـادية للتربيـة، ترجمـة محمـد الهـادي العفيفـي، ومحمود السيد سلطان، القاهرة الانجلو المصرية، 1975.

28- العنزي، سعد علي، صالح، احمـد عـلى، إدارة رأس المـال الفكـري في مـنظمات الأعمال، دار اليـازوري العلميـة للـنشر والتوزيـع، عـمان، الاردن، شـارع الملـك حسين، الطبعة العربية، 2009.

29- العاني، د. طارق علي، د. نصير احمد السامرائي، أ. علي خليل التميمي، الشراكـة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسـوق العمـل، المركـز العـربي لتنميـة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003.

30- العلي، عادل فليح، هنـاء هـادي محمـد عـلي، وشـاؤول ايشـو نومـا، اقتصـاد العمل، جامعة الموصل، دار الحكمة للطباعة والنشر، 1990.

31- عابدين، محمود، قضايا تخطيط التعلـيم واقتصـادياته بـين العالميـة والمحليـة، القاهرة، الدار المعرفية اللبنانية، 2003.

32- عبد الرحيم، بوادقجي، خوري عصام، علم السكان-نظريات ومفاهيم- دار الرضا للنشر، دمشق، 2002.

33- عبد السميع،أسامة السيد، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والاسلامية، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، جامعة الأزهر، دار الفمر الجامعي، الطبعة الأولى، 2007.

34- الغامدي، د. عبدالله بن مغرم علي، الإنفاق على التعليم ومشاركة المؤسسات المجتمعية في تحمل تكاليفه لمواجهة متطلبات النهضة التعليمية المستقبلية بالدول الأعضاء في مكتب التربية العربي لدول الخليج-دراسة ميدانية، كلية المعلمين، الرياض، نشر مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2006.

35- فرجاني، نادر، محو الأمية وتعليم الكبار في مصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، يناير، 1997.

36- القريشي، مدحت، اقتصاديات العمل، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2007.

37- الكلالده، د. طاهر محمود، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2008.

38- المطوع، حسين محمد جمعة، اقتصاديات التعليم، دولة الإمارات العربية، دبي، دار القلم، (1987).

39- المعايطة، رولا نايف،استثمار رأس المال البشري- دليلك لإدارة الموارد البشرية، عمان، 2007.

40- النجار، فريد، التجديد التنظيمي لمنظومات التعليم للقرن 21، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية،2007.

41- هداد، علي، وسيلان العبيدي، اقتصاديات التعليم وطرائقه التقنية، بغداد، مكتب جاك، 1998.

ثانيا: البحوث والدراسات والمقالات:

1- أحمد، ماهر، تقليل العمالة، بحث في جامعة الاسكندرية، 2000.

2- آل شيخ، د. عبد اللـه بن عبد العزيز، الاستثمار في الموارد البشرية، محاضرة علمية ألقيت في مركز الجلد والحساسية، 2008.

3- إلهام، ليلى بوحديد .حدة متلف، قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، كتاب البحوث العلمية الجزء الاول، 2013.

4- آدم، عصام الدين برير، واقع مخرجات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 4، 2007.

5- أبو دف، محمود خليل، جودة التعليم في التصور الإسلامي مفاهيم وتطبيقات، بحث مقدم الى مؤتمر الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز، 2007.

6- اسكوا، الاستجابة للعولمة: سياسات تكوين المهارات وتقليص البطالة. نيويورك، 2003.

7- بوعشة، الأهمية الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري بواسطة التعليم (حالة التعليم العالي في الجزائر)، كتاب الأبحاث العلمية، رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، الجزء الأول، 2013.

8- بوبطانة، عبدالله، تقوية الروابط بين التعليم العالي وعالم العمل، مجلة التربية الجديدة، عدد49 عمان، 1990.

9- التركستاني، حبيب الله بن محمد" دور التعليم العالي في تلبية حتياجات سوق العمل السعودية" مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، مجلد 27، عدد، 1999، ص83.

10- الحيالي، إيهاب عبد الرزاق حسين، ضمان جودة مخرجات التعليم العالي من أجل تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل، جامعة بابل، 2013.

11- الحمداني، د. علاء عبد السلام، د. ميسون عبد الله أحمد الشملة، د. محمد سلمان محمد، الاستثمار في رأس المال البشري وانعكاساته في المزيج التسويقي السياحي(دراسة حالة فندق نينوى الدولي)، بحث منشور في كتاب الأبحاث العلمية، رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة الاردنية، الجزء الثاني، 2013.

12- الحلاق، جاك، النفقات التربوية الكلية، وكلفة الوحدات التعليمية في دول العالم الثالث، بيروت، مجلة التربية الجديدة، العدد، 1985.

13- حسين، باسمة علوان، فؤاد توما، تطور التعليم في العراق، دراسات تربوية، العدد السادس، نيسان 2009.

14- حسين، سعيد عيادة، البطالة في الاقتصاد العراقي، أسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والادارية، المجلد 4، العدد8، 2012.

15- حبيب الله بن محمد التركستاني، دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي "مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 27، عدد 3، الكويت، 1999.

16- خضير، منعم أحمد، آخرون، أزمة بطالة الخريجين في العراق وسبل مواجهتها، بحث، 2014.

17- خليل، د. ستار جبار، خريجو الجامعات العراقية بين الأهمية الاقتصادية للتعليم وتفاقم مشكلة البطالة، مركز دراسات وبحوث الوطن العربي، العدد 20\21، 2004.

18- الراوي، أحمد عمر، البطالة في العراق (الواقع وتحديات المعالجة)، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة الثامنة، العدد 26، 2010.

19- السعدون، د. عاطف لافي، فيدرالية الوسط مع تصورات لميزانية الأقاليم، مجلة الملتقى، السنة الأولى، العدد الرابع، بغداد، بيت الحكمة، 2006.

20- صالح، د. مظهر محمد، الاتجاهات الراهنة للتضخم في العراق. التضخم ودور السياسات المالية والاقتصادية، مجلة العراق للاصلاح الاقتصادي، العدد الثالث،(بغداد، بيت الحكمة) 2006.

21- الطائي، يوسف وآخرون، امكانية تطبيق إدراة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي دراسة تطبيقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد الأول، العدد 2،2005.

22- العاني، د. خليل، مشكلات إعادة الإعمار في العراق، مجلة دراسات استراتيجية، السنة 13، العدد 134، بغداد، بيت الحكمة، 2004.

23- العاني، د. ثائر محمود، م.م أحمد كامل الناصح، التنافسية الجديدة وإعادة هيكلة سوق العمل العراقية، جامعة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثاني والثمانون، 2010.

24- العبيدي، م. رافت عاصي، م. أضواء كمال الجراح، خصائص تكنلوجيا المعلومات ودورها في استثمار رأس المال البشري، دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة نينوى، كتاب الأبحاث العلمية، رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، الجزء الاول 2013.

25- عبد الله بوبطانة ومي سراقبي، تقوية الترابط بين التعليم العالي وعالم العمل" مجلة التربية الجديدة، العدد 49، السنة السابعة عشرة، مؤسسة الخدمات الطباعية(درغام)، بيروت، لبنان، 1990.

26- الغنام، محمد أحمد، من الجديد في التربية والمدرسة المنتجة، رؤية للتعليم من منظور اقتصادي واسع، مجلة التربية الجديدة، العدد 29، السنة العاشرة، 1983.

27- الغزالي، عيسى محمد، اقتصاديات المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 68،2007.

28- غنيمة، محمد متولي، القيمة الاقتصادية لتعليم المرحلة الابتدائية في البحرين، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثاني الجزء 6، 1987.

29- الفيصل،أحمد بدران، الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة عمل، معدة من قبل مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية\ السعودية. الرياض، 2008.

30- كورتيل، أ.د. فريد، د. آمال كحيلة، آمال ينون، رأس المال البشري كأداة لتفعيل عملية الابتكار في النشاط التسويقي، بحث منشور في كتاب الأبحاث العلمية، رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة،2013 الجزء الاول.

31- كاظم، كامل علاوي، البطالة في العراق(الواقع، الآثار، آليات التوليد وسبل المعالجة) بحث منشور، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، 2011.

32- كناوي، نادية خضير، المحور الاقتصادي "الاستثمار في التعليم ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في العراق، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3 العدد 6، 2013.

33- المولى، عبد الستار رائف حسن حمادي، دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق(دراسة مقارنة 2003-2011) مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 3 العدد9،2012م.

34- محمود الجعفري وداري لافي "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية" منشورات معهد أبحاث السياسة الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين، 2004.

35- مؤشرات سوق العمل، المعهد العربي للتخطط بالكويت، العدد 16، السنة الثانية،2003.

36- وهيبة، سرج، عبد الحميد ستي2011،الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة، أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري-الملتقى الدولي الخامس حول :رأس المال الفكري في منظمات المال العربية في ظل الاقتصاديات الحدية للفترة من 13-14\12\2011، جامعة الشلف الجزائر.

37- يسرى، م. مقداد، م. بوسالم فاطمة، دور رأس المال البشري في تعزيز سوق العمل والنمو الاقتصادي تقييم واستشراف(دراسة حالة الجزائر، بحث منشور في رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة، كتاب الأبحاث العلمية، الجزء الثاني، 2011.

ثالثا: التقارير والنشرات الرسمية والمقابلات :

1- البنك الدولي، الصفحة الرئيسية لجمهورية مصر العربية، احصاءات التعليم العالي للسنوات (201، 2005، 2009، 2012).

2- اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، حالة سكان العراق 2010، التقرير الوطني الأول حول حالة السكان في إطار توصيات مؤتمر القاهرة للسكان والأهداف الانمائية للالفية، 2011.

3- الخفاجي، نعمة وأخرون، تأثير المحيط الاستراتيجي على تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية، المؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة الزرقاء الاهلية، الاردن، 2003.

4- الشـيبي، باسـمة محمـد صـادق، أسـيل عـوض عبـد الحميـد، دور التعلـيم والتدريب في تطوير الموارد البشرية مع إشارة الى تجربة كوريا الجنوبية، وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، دائرة التنمية البشرية.

5- شاكر، عـامر عبـد الامـير، أسـاليب مواجهـة البطالـة في ظـل تحـديات إصلاح الاقتصـاد العراقـي، واقـع المـؤتمر العلمـي الأول المنعقـد تحـت شـعار: دور الإمكانات الذاتية في تعزيز التنمية الشاملة، جامعة تكريت، 2009.

6- قليب، انتصار سليم، العولمة و السياسات التربوية و التعليمية و أثـر البطالـة على الخريجين، ورقة بحثية في المؤتمر العربي السنوي الثالث حـول الاتجاهـات الحديثة لجودة الأداء الجـامعي المنعقـد في الشـارقة دولـة الإمـارات العربيـة المتحدة، 2008.

7- منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادية والبنك الدولي للأنشاء والتعمير، مراجعات لسياسة التعليم العالي"التعليم العالي في مصر"، 2010.

8- المـؤتمر الـدولي الثالـث حـول التعلـيم والتـدريب التقنـي والمهنـي المنعقـد في سلطنة عمان، ورقة عمل مقدمة عن الاطـار الاسـتراتيجي والسياسـات العامـة للتعليم المهني في العراق، 2012.

9- المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، التقرير الإقليمي، إنجازات التعليم العالي في البلدان العربية وتحدياته، القاهرة، 2009.

10- المصبح، عماد الدين، رأس المال البشري في سوريا" قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري"، جمعية العلوم الاقتصادي السورية، ندوة الاقتصاد السوري ،2003.

11- مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة، ابو ظبي، 2004.

12- منشورات منظمة العمل العربية، تطوير سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني لمواكبة احتياجات سوق العمل وفقا للمستجدات الحديثة، القاهرة، 2008.

13- وزارة التخطيط، دائرة التنمية الشرية، قسم سياسة التشغيل، نتائج الإحصاء السكاني لسنة (1997).

14- وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مسح التشغيل والبطالة في العراق لسنوات عدة (2008-2006-2005-2004-2003).

15- وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاءات السكان والقوى العاملة، مسح التشغيل والبطالة في العراق لسنة 2006.

16- وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، تقرير التعليم الابتدائي في العراق، لعدة سنوات(2013-1997).

17- وزارة التخطيط،الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، تقرير التعليم الثانوي في العراق لعدة سنوات(2013-1997).

18- وزارة التخطيط،الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، تقرير التعليم المهني في العراق لعدة سنوات(2013-1997).

19- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، خريجو التعليم العالي في العراق لعدة سنوات(2013-1997).

20- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، تقرير الدراسات العليا في العراق لسنوات عدة (2013-2005).

21- البنك المركزي العراقي، المديرية العامة للإحصاء والأبحاث، النشرة السنوية لسنوات عدة (2012-2004).

22- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مفهوم سوق العمل واتجاهات الطلب في العراق للمدة (1975-2005)،المركز الوطني للبحوث والدراسات، بغداد (2007).

23- جمهورية العراق وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، اللجنة الفنية لإعداد الخطة الوطنية الخمسية،لجنة تنمية القطاع الخاص (2010- 2014).

24- وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، مركز احصاءات التعليم العالي.

رابعا: الاطاريح والرسائل الجامعية:

1- التل،قاسم محمد، بإشراف الدكتور بشير الزعبي، التكاملية بين الاستثمارات البشرية والصادرات كمحدد للنمو الاقتصادي في الاردن، رسالة ماجستير، الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، 2002.

2- الجوراني، إبراهيم كاطع علو، سياسات الاصلاح الاقتصادي وأثرها على ظاهرتي الفقر والبطالة في بلدان عربية مختارة - مع إشارة خاصة الى العراق- رسالة ماجستير، جامعة القادسية، 2009.

3- الحسن، إياد غانم، "أثر التغيرات الديمغرافية وسياسة التطوير التربوي في سوق العمل الاردني"رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن، 2001.

4- حمود، حيدر عبد الأمير نعمة، دور اقتصاد المعرفة في تفعيل التنمية البشرية في العراق دراسة مقارنة لتجارب دول مختارة، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية،2011.

5- الحسن، حسام محسن، دراسة مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة دمشق، كلية التجارة والاقتصاد، 2010.

6- الحلو، عقيل حميد جابر، الاستثمار بالمورد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية (دراسة حالة العراق)، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، 2008.

7- حدادين، ثروت فواز، الإثر المتوقع لتطبيق نظام تـأمين البطالـة عـلى إيـرادات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ونفقاتها، رسـالة ماجسـتير، جامعـة عـمان العربية للدراسات العليا، 2009.

8- الخرباشة، سليمان حمدان، الاستثمار في رأس المال البشري: التعليم والتـدريب في الاردن 1973-1994، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، 1996.

9- الدليمي، نزار رافع مهيدي، الاستثمار في رأس المال الـبشري وانعكاسـاته عـلى التنمية الاقتصادية العربية(دول عربيـة مختـارة) للمـدة 1995-2006، رسـالة ماجستير، جامعة الأنبار، كلية الإدارة والاقتصاد، 2009.

10- درادكة، صبري راضي علي، تقدير درجة مواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سـوق العمـل الاردني، رسـالة ماجسـتير، جامعـة جدارا،كليـة العلـوم التربوية، 2010م.

11- دهان، محمد، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري(مقاربة نظرية ودراسة تقييميـة لحالـة الجزائـر)، رسـالة ماجسـتير، كليـة العلـوم الاقتصـادية وعلـوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية،2009-2010.

12- رجب، بثينة، البطالة والسـلوك المنحـرف في سـوريا، رسـالة ماجسـتير، جامعـة دمشق، كلية الاداب، 1999.

13- الرحمانة، أحمد عبد الحـافظ، تقيـيم واقـع التـدريب المهنـي وأثـره في إعـداد الموارد اللازمة لسوق العمل الاردني (دراسة ميدانيـة محافظـة البلقـاء)،رسـالة ماجستير،جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن،2008.

14- شلتوت، أماني خضر، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري (دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة (الرئاسة ومكتب غزة الاقليمي)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، إدارة أعمال، 2009.

15- صفر، عبد الناصر عبد الراني، البطالة وكفاءة النظام الاقتصادي في الإسلام- رؤية إسلامية تجاه المجتمع البروناوي- رسالة ماجستير، 2003.

16- طنجور، لينا عبد الكريم، أثر البطالة في ثقافة الفئات الشابة – دراسة ميدانية في مدينة السلمية – رسالة ماجستير، جامعة دمشق، 2009.

17- الطائي، عبد الرحيم مكطوف حمد ال شدود، أثر التعليم المهني في تنمية الموارد البشرية في العراق للمدة من 1980-2000، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، 2005.

18- عمر، عمر شيخ، دراسة مشكلة البطالة وعلاجها-دراسة ميدانية في سوريا، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، 2008.

19- علي، سهام بنت محمد بن ابراهيم، بإشراف الدكتور حسن أحمد الحياري، أنموذج مقترح للموائمة بين مخرجات الجامعات الرسمية السعودية وحاجات سوق العمل بناء على مفاهيم التفكير النظمي، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، 2010.

20- فـؤاد، إسـماعيل، ديناميكيـة السـكان والتعلـيم في عمليـة التنميـة في سـوريا، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد فرع السكان، جامعة حلب، 2005.

21- قاسمي، ناصر "خريجو الجامعة وسوق العمل : دراسة سوسيولوجية لعينة من حاملي شهادة ليسـانس في العلـوم الانسـانية" رسـالة ماجسـتير غـير منشـورة، جامعة الجزائر، 1992.

22- مصـطفى، سـامي، التعلـيم ورأس المـال الـبشري تحليـل الخدمـة الاقتصـادية للتعليم الجامعي في الكويت، رسالة ماجستير غـير منشـورة، جامعـة القـاهرة، كلية الإدارة والاقتصاد والعلوم السياسية 1977.

23- محمد، عبد الرحمن، البطالة في سوريا ودور الحكومـة مـن معالجتهـا، رسـالة ماجستير، حلب، 2011.

24- النويصر، خالد، بطالة خريجـي مؤسسـات التعلـيم العـالي السـعوديين واقعهـا وأسبابها وحلولها، أطروحة دكتوراه غـير منشـورة، جامعـة أم القـرى، المملكـة العربية السعودية، 2000.

خامسا: شبكة المعلومات العالمية (الانترنت):

1- العراق: واقع التعليم بين رهانات التطور وتحديات الواقع على موقع الانترنت:

www.hdf-iq.org/ar/index.php?option=com...id

2- الرحيم، سعد إبراهيم عبد، وآخرون، واقع التعليم المهني واستراتيجية إصلاحه على الموقع:

www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=55924

3- الزلزلة، يوسف المؤتمر التربـوي الثـاني-الاسـتثمار في التعلـيم العـالي جمعيـة المركـز الاسلامي للتوجيه والتعليم العالي-مفهوم الاستثمار في التعليم العـالي- مجلـس الامة- الكويت، 2011،على موقع الانترنت

www.ac-orientation.com/paper/zalzale%20paper.pdf

4- سليمان، سالم،د.صلاح الحديثي، التعليم العالي في العراق دراسة تحليلية، على موقع الانترنيت،

www.nazaha.iq/conf7/conf7-adm2.pdf

5- منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج العربي لدعم التشغيل والحد من البطالة، على موقع الانترنت:

www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/.../project_4.doc

6- ناصر، محمد ناصر اسماعيل مدير عام دائرة البعثـات والعلاقـات الثقافيـة، سـوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق باستخدام برنامج spectrum، 2007 على موقع الانترنت:

www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=52274

7. www.alsumarianews.com\ar\3\43514\news-details-html

المصادر الانكليزية:

A-Books.

1- BECKER, Gary. S. ,Human Capital: A Theoretical and empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, (1993).

2- Chris mulheam, Howard R. Vane, Economics, Malaysia, Macmillan ,(1999).

3- Chris mulhearn , Howard R vane and James Eden, economies for business, (2001).

4- Pul. Streeten, The frontiers of Development – Studies, Mamillan, London, (1972).

5- Kinter. W. R. , technology and international polities , Lexington books London , (1975).

B-Report & Research.

1- Belfield, Clive .R , Economic principals for Education Cheltenham: Edward Elgar, (2000).

2- Davis, s Cross. Country pattern in relative Wages NPER, Mercian, Universal, Cambridge, (1991).

3- Edvinsson and Sullivan, Developing a model for managing intellectual capital, management journal , vo1, (1996).

4- International labor organization ,the real unemployment, rothernam economic bulletin, (2002).

5- McConnell c. r. Brue S.L MacPherson D.A contemporary labor economics, London, (1989).

6- Oxford dictionary , eleventh edition: Oxford university press, (2004).

7- U.N the Development and consequences of population there no , summery of findings on introduction of demographic, economic and social factors vol.1 series no. 50 newyork,(1973).

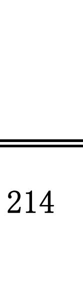
8- Woodhall, M, Human capital concepts. In G. Psacharopoulos, Economics of education: Research and studies, Oxford: pergamon, (1987).

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
المقدمة	5
الفصل الأول : إطار عام عن الاستثمار في رأس المال البشري والبطالة	7
تمهيد	9
المبحث الأول: مفاهيم عامة عن الاستثمار في رأس المال البشري	10
أولاً: مفهوم وتطور رأس المال البشري	10
ثانيا: مفهوم وتطور الاستثمار في رأس المال البشري	11
ثالثا: الأهمية الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري	14
رابعا: الخصائص الأساسية لرأس المال البشري	17
خامسا: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري	18
سادسا: محددات الاستثمار في رأس المال البشري	19
المبحث الثاني : أوجه الاستثمار في رأس المال البشري	21
أولاً: التعليم استثمار في رأس المال البشري	21
ثانيا: التدريب المهني استثمار في رأس المال البشري	25
ثالثا: البحث العلمي	27
المبحث الثالث: نظريات الاستثمار البشري والتعليم	30
أولاً: التعليم ونظريات رأس المال البشري	30
ثانيا: التعليم ونظرية العامل الباقي	39
ثالثا: التعليم ونظرية المصفاة	41
المبحث الرابع:الإنفاق والتكلفة وقياس عائد الاستثمار البشري	43
اولاً: الانفاق في التعليم	46
ثانيا: تكلفة التعليم	49

ثالثا: العائد في التعليم	51
المبحث الخامس: مفاهيم عامة عن البطالة	59
اولاً: مفهوم البطالة	60
ثانيا: التفسير الاقتصادي للبطالة	63
ثالثا: أنواع البطالة	66
رابعا: المعدل الطبيعي للبطالة	68
خامسا: مؤشرات ذات علاقة بالبطالة	69
الفصل الثاني : التحليل النظري للعلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وبطالة الخريجين في الدول العربية	73
تمهيد	75
المبحث الاول: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره الستراتيجي في مجال العمل	77
اولا: طبيعة بطالة الخريجين في الدول العربية	77
ثانيا: الاستثمار في التعليم العالي ومجال العمل	84
ثالثا: الاستثمار في التعليم المهني ومجال العمل	93
رابعا: البحث العلمي	99
المبحث الثاني: أهمية الإنفاق على الاستثمار البشري في الدول العربية	100
أولاً: الانفاق على التعليم في بعض الدول	101
ثانيا: الإنفاق وتحسين نوعية التعليم	103
ثالثا: مقارنة الإنفاق على التعليم بين بعض الدول المتقدمة والنامية	108
المبحث الثالث:طبيعة المواءمة بين مخرجات التعليم والعملفي الدول العربية	112
أولاً: المواءمة بين مؤسسات التعليم المهني والعمل	113
ثانيا: المواءمة بين التعليم والعمل	116
المبحث الرابع: طبيعة التعليموالتدريب في بعض الدول العربية والاجنبية	121
أولاً: التعليم والتدريب المهني في الدول العربية	121

ثانيا: التعليم والتدريب المهني في الدول الاجنبية	128
الفصل الثالث: واقع التعليم والبطالة في العراق والتوجهات المستقبلية للمدة (1997-2013)	131
تمهيد	133
المبحث الأول: تحليل واقع التطور الكمي للتعليم ألاساسي في العراق للمدة (1997-2013)	134
أولاً: واقع التعليم في العراق	135
ثانيا: التطور الكمي للتعليم ألاساسي في العراق للمدة (1997-2013)	141
ثالثا: تطور الإنفاق على التعليم في العراق للمدة (2004-2012)	150
المبحث الثاني: تحليل واقع التعليم المهني والتطور الكمي في العراق للمدة (1997-2013)	153
أولاً: نشأة وتطور التعليم المهني في العراق	153
ثانيا: واقع التعليم المهني وسوق العمل	153
ثالثا: التطور الكمي للتعليم المهني في العراق	159
المبحث الثالث: تقديرات البطالة في العراق والعلاقة بين التعليم وبطالة الخريجين للمدة (1997-2012)	161
أولاً: تقديرات البطالة في العراق للمدة (1997-2012)	162
ثانيا: العلاقة بين التعليم وبطالة الخريجين في العراق للمدة (1997-2008)	166
المبحث الرابع:العلاقة بين أعداد الخريجين وأعداد العاطلين والتوجهات المستقبلية لبطالة الخريجين في العراق	175
أولاً: قياس العلاقة بين أعداد الخريجين وأعداد العاطلين عن العمل في العراق للمدة (1997-2012)	175
ثانيا: التوجهات المستقبلية لبطالة الخريجين	179
الاستنتاجات والتوصيات	185
المصادر والمراجع	191



قائمة الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
1	نسبة المردود الفردي للدول حسب المستوى التعليمي	106
2	نسبة المردود الاجتماعي على الصعيد العالمي حسب المستوى التعليمي	107
3	نسبة المردود الاجتماعي على الصعيد العالمي حسب التخصص الجامعي	108
4	نسبة الإنفاق العام على التعليم من الناتج القومي الاجمالي في بعض الدول الاكثر تقدما في العالم في عام 1997	109
5	نسبة الإنفاق العام على التعليم من الناتج القومي الاجمالي في دول العالم الثالث عام 1997	109
6	نسبة الإنفاق العام على التعليم من الناتج القومي الاجمالي في بعض الدول العربية في عام 1997	110
7	مؤشرات خريجي التعليم العالي في السعودية للسنوات (1997، 2001، 2005، 2009، 2013)	123
8	مؤشرات خريجي التعليم العالي في مصر للسنوات (2001، 2005، 2009، 2012)	125
9	توزيع البطالة الأردنية للعام 2000	127
10	مؤشرات التعليم الإبتدائي في العراق للمدة (2013-1997)	142
11	مؤشرات التعليم الثانوي في العراق للمدة (1997-2013)	144
12	مؤشرات التعليم الجامعي في العراق للمدة (1997-2013)	146
13	عدد طلبة الدراسات العليا في العراق للمدة (2005-2013)	149
14	الإنفاق على التربية والتعليم العالي في العراق للمدة (2004-2012)(مليون دينار)	150

15	الإنفاق على التعليم نسبة من الدخل القومي والناتج المحلي والانفاق الحكومي للمدة(2004-2012)	152
16	عدد المدارس المهنية حسب الفرع في العراق للعام 2012-2013	155
17	نسبة الطلاب المقبولين حسب الفرع في العراق للعام 2012-2013	156
18	نسبة الطلاب الموجودين حسب الفرع في العراق للعام 2012-2013	157
19	نسبة المدرسين الموجودين حسب الفرع في العراق للعام 2012-2013	157
20	مؤشرات التعليم المهني في العراق للمدة 1997-2013	160
21	نسبة البطالة في العراق للمدة (1997-2012)	165
22	التوزيع النسبي للعاطلين حسب الحالة العلمية للمدة (2008-1997)	168
23	عدد العاطلين في العراق حسب المحافظات والتأهيل (دون و اعلى) من مرحلة اعدادي، بعمر 15 سنة فأكثر لعام 2006	171
24	معدل البطالة حسب التخصص العلمي والجنس في العراق لعام(2006)	174
25	أعداد العاطلين عن العمل وأعداد الخريجين في العراق للمدة (1997-2012)	178

قائمة الاشكال البيانية

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	حالة الأجور المرنة	64
2	حالة جمود الأجور	65
3	حجم السكان الفعال وغير الفعال	72
4	العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل	85
5	مراحل تطور المناهج	90
6	أزمة تمويل التعليم وأثرها على المجتمع المنظومة التعليمية	92
7	نوعية العمل بالمنتوج	95
8	حجم العائد حسب مستوى التعليم	105



شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع
عمان - الأردن
تلفاكس: 5330508 6 962+
E-mail:academpub@yahoo.com





عمّان - الأردن
مقابل البوابة الرئيسية للجامعة الأردنية
تلفاكس: 08 05 533 6 962+
E.mail:alremalpub@live.com

